REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Estudios de clima organizacional: revisión integrativa

Organizational climate studies:integrative review

Annia Lourdes Iglesias Armenteros[1] Julia Maricela Torres Esperón[2] Yuliett Mora Pérez[3]

[1] Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos, Cuba
[2] Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, La Habana, Cuba
[3] Hospital General Universitario Dr. Gustavo Aldereguía Lima, Cienfuegos, Cienfuegos, Cuba

Cómo citar este artículo:
Iglesias-Armenteros A, Torres-Esperón J, Mora-Pérez Y. Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. **Medisur** [revista en Internet]. 2020 [citado 2025 Sep 8]; 18(6):[aprox. 8 p.]. Disponible en: http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4567

Resumen

Fundamento: el clima organizacional en la actualidad es de interés para casi todas las empresas, por su influencia en los procesos organiza¬cionales y psicológicos, como la comuni-cación, la toma de decisiones, la solución de problemas, el aprendizaje, la motivación, así como su repercusión en la eficiencia de la organización y en la satisfacción de sus miembros.
Objetivo: analizar la producción científica sobre el clima organizacional existente en la literatura.
Métodos: revisión integrativa en bancos de datos: BVS, Scielo, LILASC; se consideraron los descriptores indexados. Fueron incluidos 26 artículos para el análisis, en los años comprendidos del 2013 al 2018, enmarcados en las evaluaciones desarrolladas en distintos países sobre evaluación del clima organizacional. Se analizaron los instrumentos utilizados y resultados obtenidos.
Resultados: dentro de los 26 artículos identificados, 24 fueron cuantitativos con diseños descriptivos transversales y correlacionales, uno mixto y uno cualitativo. Realizados en los países España, Brasil, Perú, Venezuela, México, Cuba, Chile, Colombia y Ecuador. De ellos 22 escritos en la lengua española, dos en lengua inglesa y dos en lengua portuguesa. Entre las revistas que más artículos aportaron se encuentran Ciencia y Trabajo y Revista Cubana de Salud Pública. Los instrumentos más utilizados fueron la escala y el índice de clima organizacional.
Conclusiones: los estudios de clima organizacional muestran la importancia y efectividad de una gestión de clima organizacional. Además, evidencian que la gestión de clima organizacional influye en la satisfacción de usuarios.

Palabras clave: ambiente de trabajo, cultura organizacional, organización y administración

Abstract

Introduction: the organizational climate is currently of interest to almost all companies, due to their influence on organizational and psychological processes, such as communication, decision making, problem solving, learning, motivation, and its impact on the efficiency of the organization and the satisfaction of its members.
Objective: to analyze the scientific production on the organizational climate existing in the literature.
Method: systematic review in data banks: VHL, Scielo, LILASC considering the indexed descriptors. Twenty-six articles were included for the analysis, according to the search strategy, in the years from 2013 to 2018 framed in the evaluations developed in different countries on the organizational climate assessment as well as the instrument used and the results obtained.
Results: in the 26 identified articles, 24 were quantitative with cross-sectional and correlative descriptive designs, one mixed and one qualitative. Made in the countries of Spain, Brazil, Peru, Venezuela, Mexico, Cuba, Chile, Colombia and Ecuador. Of these, 22 were written in the Spanish language, two in the English language and two in the Portuguese language. In relation to the journals that contributed the most articles are Science and work and the Cuban Journal of Public Health.
Conclusions: Organizational climate studies show the importance and effectiveness of organizational climate management. In addition, evidence that organizational climate management influences user satisfaction.

Key words: working environment, organizational culture, organization and administration

Aprobado: 2020-10-14 13:27:56

Correspondencia: Annia Lourdes Iglesias Armenteros. Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos. anniaia@jagua.cfg.sld.cu

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional (CO) en la actualidad es de interés para casi todas las empresas, negocios familiares, emprendimientos y microempresas, por su influencia en los procesos organizacionales y psicológicos, como la comunicación, la toma de decisiones, la solución de problemas, el aprendizaje, la motivación y por su repercusión en la eficiencia de la organización y en la satisfacción de sus miembros. Por ello, es necesario que estas se encuentren en óptimas condiciones desde el interior, donde exista satisfacción de su personal, de manera que impacte en la productividad.[1]

MÉTODOS

Revisión integrativa de literatura científica. La pregunta orientadora de la revisión se elaboró a partir de la estrategia PICOT. Y esta fue: ¿En las instituciones de salud y de otros sectores cómo es abordado el clima organizacional? (Cuadro 1.).

Cuadro 1. Estrategia de la revisión

Acrónimo	Definición	Descripción
P	Personal de enfermería	Personal de enfermería
I	Intervención	Proceso de implementación
C	Contol de comparación	----------
O	Desfecho	-Instrumentos para medir clima organizacional -Dimensiones del clima organizacional. -Clima organizacional y de la satisfacción.
T	Tiempo	Período de estudio

El estudio se llevó a cabo desde el 20 de septiembre al 2 de octubre del 2018, mediante búsqueda en bases de datos: BVS, Scielo y LILASC, siguiendo la estrategia de búsqueda. Para la inclusión de los artículos se emplearon los siguientes criterios: estudios originales agrupados en categorías: evaluación de clima organizacional, instrumentos utilizados, que declararan la metodología aplicada en el estudio, llevados a cabo en cualquier territorio a nivel mundial, publicado en idioma inglés, español o portugués, con un recorte temporal de 2014 a 2018, con los textos disponibles en su totalidad. Se excluyeron los artículos que estaban duplicados, los que no tuvieron acceso, y los que no se ajustaron al tema de investigación.

Para extraer los datos de los artículos, las autoras elaboraron una base de datos que contenía: título, autores, año de publicación, objetivos, metodología y resultados. El análisis se realizó de forma descriptiva y se llevó a cabo en dos etapas. La primera incluyó: lugar de publicación, año y país donde se desarrolla la investigación. La segunda etapa compuesta por el análisis de las categorías diseñadas para el estudio.

RESULTADOS

En la búsqueda se identificó un total de 5003 estudios primarios. Después de la aplicación de los criterios de selección fueron excluidos: 157 artículos por estar duplicados, 223 por año de publicación y 4608 por no ajuste al tema, para un total de 4988. La muestra seleccionada fue de 26 artículos distribuidos en las siguientes bases de datos: BVS n= 12; Scielo n=11; LILASC n= 3. (Fig. 1).

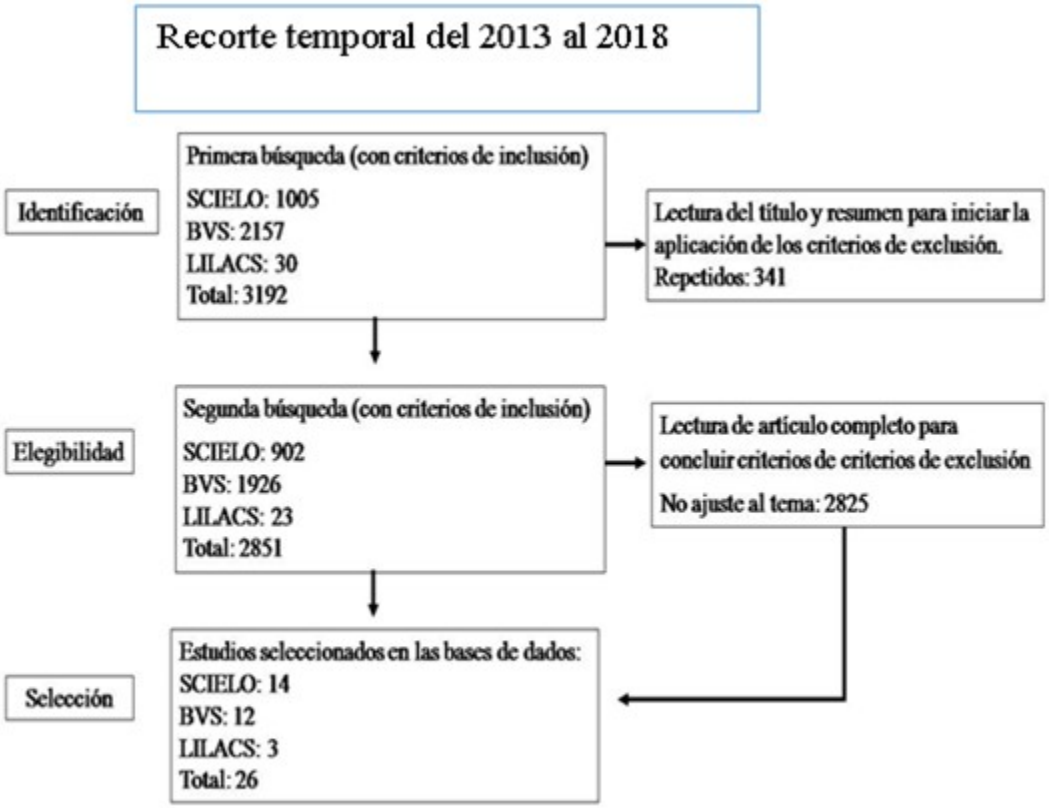

Fig. 1. Flujograma de búsqueda de los artículos. Revisión sistemática

Las profesiones que más investigaron sobre el tema fueron: docentes (13),[1-13] médicos (4),[14-17] psicólogo (4),[18-21] enfermeras (2),[22,23] licenciado en administración industrial (1),[24] licenciado en ciencias de la comunicación (1)[25] y licenciado en información (1).[26]

La mayoría de los artículos se centraron en la medición del clima organizacional con un total de 25 estudios, incluyendo el estudio mixto que de manera concomitante realizó la medición mediante test y guía de observación. Solo una investigación se dedicó a conocer cómo influyó el tipo de liderazgo de equipo en la calidad del clima organizacional en los equipos sanitarios.

Entre los instrumentos utilizados se destacaron la escala de clima organizacional,[2,10,14,21] inventario de clima organizacional (OPS/OMS),[16,26] cuestionario de clima organizacional,[4,11,24,25] se observó una evaluación del CO integrada con encuestas de satisfacción,[6] Test de motivación[9] y en el caso del estudio cualitativo se realizó técnica de grupo focal y entrevista.[13]

Independientemente de las diferencias metodológicas entre los instrumentos utilizados, todos los estudios muestran la importancia de la evaluación del CO para el desarrollo de las organizaciones.

Refiere Viloria que la afectación del clima organizacional de una empresa puede estar influenciado por variables internas: estrategias de motivación ineficientes, grupos informales, pagos desiguales, y externas: incertidumbre laboral, que inciden en la productividad.[15]

Entre las poblaciones estudiadas se encuentran profesionales y trabajadores en empresas (n=9; 34,7 %), personal de enfermería, médicos y otro personal sanitario, (n=7, 27 %), docentes (n=6, 23 %) y personal de enfermería (n=4; 15,3 %), en todos los casos se incluyeron tanto trabajadores como directivos.

DISCUSIÓN

Basada en esta distribución se analizan los

resultados encontrados de los 26 estudios seleccionados. Es así que en el caso de los estudios de profesionales y trabajadores en empresas los resultados obtenidos indican que el clima organizacional es bajo, incidiendo negativamente en el desarrollo del emprendimiento sostenible por lo que los empleados se sienten insatisfechos con el clima organizacional en su área laboral.[24] Los niveles de motivación influyen de manera negativa en el clima organizacional y, por lo tanto, en el rendimiento y productividad de la empresa.[9]

Se determinó que las dimensiones del clima organizacional que influyen por encima del promedio fueron: identidad, motivación laboral y responsabilidad.[11] Existen dificultades en las variables liderazgo y reciprocidad, lo que incide desfavorablemente en el clima organizacional. Sin embargo, la variable motivación presenta resultados medianamente favorables dado el nivel de realización personal de los especialistas y las condiciones de trabajo de la organización.[26]

En los estudios del personal de enfermería, médicos y otro personal sanitario se registra que se percibe que habitualmente no se reconoce la labor realizada en la institución.[2] Existe asociación estadística significativa entre algunas dimensiones del clima organizacional con algunas dimensiones de compromiso.[5] La evaluación realizada indica que los trabajadores se sienten medianamente satisfechos en el centro de rehabilitación, asimismo, su satisfacción está relacionada directamente con el desarrollo que él tenga en la institución y de las repercusiones de un centro con constantes cambios directivos, que deja como consecuencia la falta de seguimiento a sus procesos administrativos que puede generar un desequilibrio en la institución.[10]

También muestran la importancia y efectividad de una gestión de clima organizacional. Además, evidencian que la gestión de clima organizacional influye en la satisfacción de usuarios.[19]

En las evaluaciones realizadas a los docentes existe correlación entre el clima organizacional y la calidad en el servicio percibido por los trabajadores de la institución.[3] Señalan que existe correlación entre poder, autodirección, universalismo, estimulación, tradición y las dimensiones del clima organizacional.[4] La correlación entre los puntajes globales de clima organizacional y satisfacción laboral fue estadísticamente significativa, tanto en docentes como en administrativos.[6]

En el departamento de pediatría de la Facultad de Ciencias Médicas Manuel Fajardo, todas las dimensiones clasifican como clima organizacional adecuado; mientras que en el área docente de la Facultad de Ciencias Médicas 10 de Octubre, clasifican como clima organizacional en riesgo las dimensiones estructura organizacional y estilo de dirección.[16]

Se ha demostrado que existe una relación directa, positiva, fuerte y significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivariaos de la ciudad de Puno, estableciéndose que, a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral.[25]

El perfeccionamiento y mejora del clima organizacional en las instituciones educativas exigirá modificar las condiciones de aquellos elementos determinantes en las características del clima, que fueron valoradas negativamente.[13]

En los estudios que solo incluyeron personal de enfermería los resultados muestran que el CO según los enfermeros de Unidades Críticas, en su mayoría, es regular, referidas a la recompensa, apoyo y conflicto, otros expresan que es muy buena en cuanto a estructura, riesgo y dimensión calor. En cuanto a la satisfacción laboral el mayor porcentaje y la mayoría manifiestan que es media, referida a las condiciones físicas y materiales, beneficios sociales, relaciones sociales, desarrollo personal y desempeño de las tareas.[22]

La mayoría de las enfermeras en el CO según dimensiones, refieren como regular las relaciones interpersonales, el estilo de dirección, la estabilidad, la retribución, el sentido de pertenencia y los valores colectivos, y en cuanto a la satisfacción laboral según dimensiones, el mayor porcentaje manifiesta que están poco satisfechas con el trabajo actual, con el trabajo en general, un porcentaje considerable con la interacción con compañeras y el ambiente de trabajo.[14]

Reflejaron satisfacción en los siguientes factores: especialidad donde cumple funciones cada una de las enfermeras y la imagen gerencial de la enfermera jefe. Revelaron insatisfacción con la infraestructura, falta de cursos de capacitación como oportunidad para el desarrollo personal y profesional, inequidad salarial y falta de alcance

de beneficios económicos adicionales al salario; el clima organizacional es percibido, en general, como positivo porque existen posibilidades de modificar los factores que favorecen una mejora en las condiciones laborales.[15] En el servicio de emergencia, el nivel de clima organizacional fue medianamente favorable con ausencia de síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería. No existe relación significativa entre ambas variables.[23]

En el análisis de estos estudios se observa que algunas dimensiones desfavorables son recurrentes, como es el caso de la motivación y la reciprocidad.

Un aspecto importante a destacar en estos resultados es que en varios de los estudios emergen problemas de estructura que afectan el CO, como son las condiciones de trabajo, aspecto que también aparece entre las categorías de la fase cualitativa de esta investigación y al que se le debe prestar especial atención tanto para mejorar el CO, como la calidad de la atención.

Otro elemento que puede también observarse en este análisis es lo relacionado con la integración entre CO y satisfacción en algunas de las investigaciones, con ello se percibe la relación entre CO y calidad de la atención, aspecto a valorar incluso para futuros estudios y en los razonamientos entre investigadores y directivos para la toma de decisiones.

En el caso específico de los estudios con el personal de enfermería, además de los análisis anteriores un aspecto que es congruente en los estudios es lo relacionado con la necesidad de capacitación y la mejora de la comunicación.

Por último, y no por ello menos importante, se puede destacar que todos los estudios se siguen quedando en el diagnóstico, ninguno fue más allá con una intervención para mejorar el CO y después evaluar si la misma obtuvo algún resultado.

Em los estudios emergen problemas de estructura que afectan el clima organizacional, como son las condiciones de trabajo, elemento que se le debe prestar especial atención tanto para mejorar el de clima organizacional, como la calidad de la atención.

Tambien muestran la importancia y efectividad de una gestión de clima organizacional. Además, evidencian que la gestión de clima organizacional influye en la satisfacción de usuarios.

Conflicto de intereses:

Las autoras planteean que no poseen conflicto de intereses.

Contribuciones de los autores:

Dra. C. Annia Lourdes Iglesias Armenteros: Revisión y compilación de la bibliografía. Análisis y discusión de contenido. Redacción del artículo.
Dra. C. Julia Maricela Torres Esperón: Revisión y compilación de la bibliografía. Análisis y discusión de contenido. Revisión crítica.
Dra. C. Yuliett Mora Pérez: Revisión y compilación de la bibliografía. Análisis y discusión de contenido.

Financiación:

Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos.

ANEXOS

Anexo 1.

Cuadro 1. Resumen descriptivo de estudios incluidos, Cuba 2018

Autores	Objetivo	Metodología	Resultados
Carles March et al 2015 [1]	Conocer cómo influye el tipo de liderazgo de equipo en la calidad del clima emocional, en los equipos sanitarios de Andalucía.	Estudio Descriptivo Cuantitativo. Se aplicó cuestionario on line de elaboración propia, con 15 preguntas de clima emocional y liderazgo.	El liderazgo de equipo es bien valorado por el personal sanitario, acompañado de valores de clima emocional medio. La capacidad del líder de facilitar la participación de todos los profesionales en el equipo, así como de definir y comunicar los objetivos y tareas a realizar, incide positivamente en la calidad del clima emocional.
Roma Santiago et al, 2015 [2]	To assess the perception of health professionals about patient safety climate and culture in different intensive care units (ICUs) and the relationship between scores obtained on the Hospital Survey on Patient Safety Culture (HSOPSC) and the Safety Attitudes Questionnaire (SAQ).	Estudo exploratorio transversal. A cross-sectional study conducted at a teaching hospital in the state of Sao Paulo, Brazil, in March and April 2014. As data gathering instruments, the HSOPSC, SAQ and a questionnaire with sociodemographic and professional information about the staff working in an adult, pediatric and neonatal ICU were used. Data analysis was conducted with descriptive statistics	The scales presented good reliability. Greater weaknesses in patient safety were observed in the Working conditions and Perceptions of management domains of the SAQ and in the Nonpunitive response to error domain of the HSOPSC. The strengths indicated by the SAQ were Teamwork climate and Job satisfaction and by the HSOPC, Supervisor/ manager expectations and actions promoting safety and Organizational learning continuous improvement. Job satisfaction was higher among neonatal ICU workers when compared with the other ICUs. The adult ICU presented lower scores for most of the SAQ and HSOPSC domains. The scales presented moderate correlation between them (r=0.66).
Calcina Cáceres et alm2015 [3]	Determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas	Estudio Descriptivo, Cuantitativo, de corte transversal Se aplicó encuesta y los instrumentos la escala de clima organizacional de Litwin y Stringer y el de satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma Carrillo (SL-SPC).	Del 100% (35), en el Clima Organizacional 71.4 % (25) fue regular y 28.6% (10) muy bueno. Respecto a la dimensión responsabilidad 60% (21), recompensa 83% (29), apoyo 83% (29), estándares de desempeño 51% (18), y conflicto 83% (29) manifestaron que fue regular; seguido de un 57% (20) que expresa que es muy bueno la estructura, 57% (20) el riesgo, 37% (13) la dimensión calor y 71% (25) en la dimensión identidad. Según la satisfacción laboral 85.7% (30) fue media, 8.6% (3) alta, y 5.7% (2) baja. Respecto al factor condiciones físicas y materiales 68.6% (24), beneficios laborales 57% (20), políticas administrativas 91.4% (32), relaciones sociales 91.4% (32), desarrollo personal 68.6% (24), desempeño de las tareas 77.1% (27), relación con la autoridad 62.9% (22), el mayor porcentaje y mayoría expresan que la satisfacción fue media.
Llactahuamán Cóndor et al, 2014 [4]	Determinar el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Emergencia Hospital Mariscal Miguel Ángel Llerena Ayacucho 2013 e identificar el clima organizacional y satisfacción laboral según dimensiones.	Nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos la Escala de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral validada por Toro.	Del 100 por ciento (16), en el clima organizacional 87.5 por ciento (14) expresan que es regular las relaciones interpersonales, 87.5 por ciento (14) el estilo de dirección, 75 por ciento (12) la estabilidad, la retribución, el sentido de pertenencia, y valores colectivos. En la satisfacción laboral 62.5 por ciento (10) manifiestan que están poco satisfechas con el trabajo actual, el trabajo en general, en la interacción con compañeras, 37.5 por ciento (6) poco satisfechas y 31.2 por ciento (5) poco satisfechas en el ambiente laboral.
Vera de Corbalán et al, 2013 [5]	Evaluar la percepción del clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social (IPS), desde la perspectiva del enfermero/a asistencial.	Estudio descriptivo, analítico, cuantitativo. La recolección de datos se llevó a cabo mediante la aplicación del instrumento “Encuesta de clima organizacional” utilizando la opción de selección múltiple para responder a los enunciados del mismo	Reflejaron la satisfacción en los siguientes factores: especialidad donde cumple funciones cada una de las enfermeras y la imagen gerencial de la enfermera jefe. Revelaron insatisfacción infraestructura edilicia, falta de cursos de capacitación como oportunidad para el desarrollo personal y profesional, inequidad salarial y falta de alcance de beneficios económicos adicionales al salario.
Barreda Bolaños et al, 2013 [6]	Examinar la percepción de los usuarios internos acerca del clima organizacional de la Clínica Oncológica de Miraflores	Estudio descriptivo, cuantitativo, prospectivo, observacional y transversal. Un cuestionario de 55 enunciados que miden las 11 dimensiones de clima organizacional los cuáles son: Potencial humano: Liderazgo, Innovación, Recompensa, Confort; Diseño organizacional: Estructura, Toma de decisiones, Comunicación organizacional, Remuneración; Cultura organizacional: Identidad, Conflicto y cooperación, Motivación.	1. Administrativos: De acuerdo a la semaforización hay un rango promedio bastante bajo de las dimensiones en general, el rango más bajo (51.19 por ciento) corresponde a la dimensión Remuneración, y el rango más alto (82.86 por ciento) corresponde a la dimensión Identidad; es de resaltar que la variable Cultura Organizacional es la única en tiene un rango de 71.37 por ciento. 2. personal de enfermería: El rango más bajo (53.85 por ciento) corresponde a la dimensión Remuneración y el rango más alto (85.58 por ciento) corresponde a la dimensión Identidad; la variable Cultura Organizacional tiene un rango de 75.72 por ciento. 3. Médicos: El rango más bajo (53.61 por ciento) corresponde a la dimensión Remuneración y el rango más alto (84.67 por ciento) corresponde a la dimensión Identidad; la variable Cultura Organizacional tiene un rango de 73.61 por ciento. 4. OTROS: El rango más bajo (56.33 por ciento) corresponde a la dimensión Remuneración y el rango más alto (83.29 por ciento) corresponde a la dimensión Identidad; la variable Cultura Organizacional tiene un rango de 75.12 por ciento.
Chirinos et al, 2018 [7]	Analizar el clima organizacional en el emprendimiento sostenible, con el fin de identificar la influencia del ambiente laboral en el desarrollo del emprendimiento y en el éxito del mismo.	Estudio descriptivo, cuantitativo, La recolección de datos se realizó a través del cuestionario autoadministrado, en un periodo de dos meses, durante el segundo semestre de 2016, bajo los parámetros de la escala de Likert –con cinco opciones de respuesta por cada aseveración planteada–, el cual se utilizó para recolectar información pertinente en relación con los objetivos de la investigación, que constituyó la manera más sencilla para la obtención de información.	Los resultados obtenidos indican que el clima organizacional es bajo, incidiendo negativamente en el desarrollo del emprendimiento sostenible.
Sotelo et al, 2017 [8]	Determinar la relación que existe entre clima organizacional y calidad en el servicio percibido por los trabajadores de una institución de nivel medio superior.	Estudio correlacional. Para la recopilación de la información se utilizó la técnica de la encuesta. El cuestionario “Medición del clima organizacional utilizando calidad en el servicio como parámetro” se aplicó en el segundo semestre del año 2014 a los docentes y administrativos.	Se propuso una ecuación de regresión y se realizó el análisis de supuestos.
Riveros et al, 2017 [9]	Estimar la relación entre valores y clima organizacional en docentes de una institución de educación superior de la ciudad de Lima.	Estudio descriptivo. Los instrumentos que se utilizaron fueron: Portrait Values Questionnaire de Schwartz y Cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stinger	Los resultados señalan que existe correlación entre Poder, Autodirección, Universalismo, Estimulación, Tradición y las dimensiones del clima organizacional; con referencia al sexo, las matrices de correlaciones de varones y mujeres presentan diferencias, la escala Estimulación de la variable valores.
Chiang et al, 2017 [10]	Realizar un análisis de esta relación en dos fundaciones sociales, sin fines de lucro, de la Región del Bio Bio.	Estudio Descriptivo, correlacional, transversal, no experimental. Para efectos de la recolección de la información se utilizó la escala de medición para clima organizacional de Koys & Decottis1 adaptada por Chiang et al, y para medir engagement se aplicó un instrumento de Bienestar y Trabajo (UWES), traducción del Instrumento de Schaufeli y Bakker4, Benevides-Pereira, A., Fraiz, D., Porto-Martins, P., versión en español. Para el análisis de la fiabilidad de ambos cuestionarios, se utilizó el alfa de Cronbach	Existe asociación estadística significativa entre algunas dimensiones del clima organizacional con algunas dimensiones de engagement de los trabajadores de ambas fundaciones, comprobando así la hipótesis planteada de investigación: “A mayor engagement entre los trabajadores de las fundaciones investigadas se presenta un clima organizacional más adecuado para el logro de los objetivos de cada institución.
Montoya et al, 2017 [11]	Determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile.	Estudio cuantitativo, correlacional. Se aplicó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, el Instrumento para Clima Organizacional y un cuestionario para identificar antecedentes sociodemográficos y laborales de los participantes.	Un 95% de los docentes y un 90,6% de los administrativos refirieron sentirse satisfechos laboralmente. Un 80% de los docentes y un 72,7% de los administrativos manifestaron percibir un alto nivel de clima organizacional o ambiente de trabajo. Los funcionarios más satisfechos y que perciben un más alto nivel de clima organizacional son aquellos que tienen entre 15 a 29 años de antigüedad en la universidad y los que trabajan menos de 40 horas semanales. Los que tienen contrato de titular se encuentran más satisfechos laboralmente y los a contrata perciben un nivel de clima organizacional más alto. La correlación entre los puntajes globales de clima organizacional y satisfacción laboral fue estadísticamente significativa, tanto en docentes y administrativos.
Jun et al, 2017 [12]	Este artigo descreve uma das dimensões do clima organizacional – liderança, comparando os estratos de categorias profissionais das Equipes c Saúde da Família da cidade do Rio de Janeiro.	Estudio transversal. Para isso, realizou-se um inquérito de base administrativa, com amostra de n = 9.590 pessoas em 1! unidades de atenção primária (71 Clínicas da Família e 116 Centros Municipais de Saúde).	Os resultados demonstram que todos os itens que mensuram o domíni “liderança” foram positivamente avaliados com diferenças entre os estratos (p-valor < 0,001)
Menéndez et al, 2017 [13]	Desarrollar un CAT para evaluar el clima organizacional.	Estudio transversal. Se construyó un banco de 160 ítems, que se administró a una muestra de 3163 trabajadores (M = 51,90 años; DT = 6,28 años).	Los resultados muestran que el CAT funciona de manera eficiente para los tres bancos de ítems utilizados (150, 130 y 50 ítems). La función de información muestra que el rasgo latente se mide con una precisión similar en todo el rango de valores. La correlación entre las puntuaciones obtenidas con el CAT, los tres bancos de ítems y la escala CLIOR de clima organizacional fue superior a 0,90 en todos los casos (ET <0,32). Con una precisión fiajada en ET <0,32, el CAT de 150 ítems utiliza una media de 22,5 ítems (DT = 13,5).
Solís et al, 2016 [14]	Determinar la relación entre clima organizacional y Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Categoría III-2.	Estudio cuantitativo, prospectivo, correlacional y transversal. Para el análisis y estudio de las variables, se utilizó la escala de Rensis Likert y Maslach Burnout Inventory.	El clima organizacional fue nivel medio (81.4%) seguido de un nivel alto (18.6%) y el Síndrome de Burnout corresponde a nivel bajo (86%) y nivel medio (14%). La relación entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout fue baja (rho = -0.11).
Viloria et al, 2016 [15]	Realizar una aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud a partir del análisis de los niveles de motivación de los empleados.	Estudio Descriptivo cualitativo – cuantitativo. Se aplicó una adaptación del test de motivación y satisfacción laboral y una guía de observación participante para indagar acerca de las mismas variables del test y además, el nivel de compromiso y pertenencia con la organización.	El 70,3 % de los trabajadores se encontraba medianamente motivado, el 18,5 % muy motivado, y solo el 11,11 % poco motivado. Esto último afectaba el clima organizacional de la empresa, influenciado por variables internas: estrategias de motivación ineficientes, grupos informales, pagos desiguales, y externas: incertidumbre legislativa y laboral, que incidieron en la productividad.
Fernández et al, 2015 [16]	Evaluar el clima organizacional y la satisfacción del personal en un centro de rehabilitación y educación especial.	Estudio descriptivo, observacional y transversal. La evaluación del clima se hizo mediante la aplicación del instrumento denominado Escala de Clima Organizacional.	El nivel del clima organizacional tuvo un valor promedio de 153,4 y una baja satisfacción del personal que labora en la institución. El 31,4 y 33,7 % de los trabajadores, respectivamente, valoraron con alta satisfacción las relaciones interpersonales y la retribución por su trabajo. El 32,6 % no está satisfecho con el estilo de dirección y el mismo porcentaje no está satisfecho con el sentido de pertenencia.
Bustamante et al, 2015 [17]	Caracterizar el clima organizacional al interior de dos hospitales de alta complejidad de Chile, determinando las dimensiones más y menos influyentes	Estudio descriptivo. Se aplicó un cuestionario que consta de 71 variables agrupadas en 14 dimensiones a una muestra de 561 funcionarios. La interpretación de los resultados se realizó a través del análisis del valor promedio estandarizado y su confiabilidad ratificada mediante el alfa de Cronbach.	Se determinó que las dimensiones que influyen por encima del promedio fueron: identidad, motivación laboral y responsabilidad
Roma et al, 2015 [18]	Avaliar a percepção dos profissionais de saúde sobre o clima e a cultura de segurança do paciente em Unidades de Terapia Intensiva (UTI) e a relação entre os instrumentos Hospital Survey on Patient Safety Culture (HSOPSC) e o Safety Attitudes Questionnaire (SAQ).	Aplicaram-se o HSOPSC, o SAQ e um instrumento para levantamento das informações sociodemográficas e profissionais aos funcionários das UTI adulto, pediátrica e neonatal	As escalas apresentaram boa confiabilidade. Maiores fragilidades para a segurança do paciente foram observadas nos domínios “condições de trabalho” e “percepções da gerência” do SAQ e “resposta não punitiva aos erros” do HSOPSC. As fortalezas no SAQ foram o “clima de trabalho em equipe” e a “satisfação no trabalho” e para o HSOPSC “expectativas e ações de promoção de segurança supervisores/gerentes” e “aprendizado organizacional e melhoria mútua”. Na UTI Neonatal houve maior satisfação no trabalho do que nas demais UTI. A UTI Adulto apresentou menores pontuações para a maioria dos domínios do SAQ e HSOPSC. A correlação entre as escalas foi de força moderada (r=0,66).
Segredo et al, 2015 [19]	Evaluar el clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana.	Estudio descriptivo de corte transversal. Se realizó una investigación, en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana en el período de enero a diciembre de 2013. Se estudiaron tres dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección.	En el departamento de pediatría de la Facultad de Ciencias Médicas (FCM) «Manuel Fajardo», las categorías exploradas obtuvieron valores promedios entre 7,5 y 9,5, lo que conllevó a un clima organizacional adecuado. En el área docente FCM "10 de Octubre" se obtuvieron cuatro categorías en la escala de clima organizacional en riesgo entre 5,9 y 4, ellas fueron: relaciones interpersonales y de trabajo, estímulo al desarrollo organizacional, participación y solución de conflictos; en la escala de clima organizacional inadecuado por debajo de 4 estuvo la categoría condiciones de trabajo.
Torres et al, 2015 [20]	Nivel de correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianos de la ciudad de Puno	Estudio descriptivo, cuantitativo, correlacional y no experimental. El análisis de correlación se realizó con el estadígrafo de r Pearson y la “t” de Student para investigaciones correlaciónales y el instrumento utilizado fue el cuestionario.	Se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la noble labor que realizan los directores y docentes en lo que respecta a Clima Organizacional en las instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno 2014.
Manosalvas et al, 2015 [21]	Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en organizaciones que brindan servicios de salud, específicamente en un hospital	Estudio descriptivo, cuantitativo. A través de la aplicación de Análisis de Componentes Principales y Factoriales Confirmatorios de los constructos, para verificar el modelo de medida del instrumento utilizado. Además, a través de Ecuaciones Estructurales se analiza la relación entre los constructos antes mencionados	Corroboran y enriquecen sobre la relación directa entre estos constructos.
Aponte et al 2015 [22]	Caracterizar el clima organizacional de seis universidades, localizadas en la ciudad de Bogotá Distrito Capital Colombia, a partir de las percepciones expresadas por algunos de sus estudiantes.	Estudio Descriptivo y cualitativo. Para la recolección de información se utilizaron dos tipos de instrumentos: el grupo focal y la entrevista a profundidad.	Los resultados evidenciaron, desde la percepción de los estudiantes, q el clima organizacional universitario es el conjunto de factores tangibl (infraestructura, recursos, etc.) e intangibles (valores, relaciones interpersonales, situaciones, etc.), que se viven a diario en la universidad.
Arias et al, 2014 [23]	Valorar las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.	Estudio correlacional, Se aplicó el Perfil Organizacional de Liker y la Escala de Satisfacción en el Trabajo de Warr, Cook y Wall.	Los resultados indican que existen relaciones moderadas no significativas entre las variables, pero entre las dimensiones de flexibilidad y reconocimiento existen relaciones más fuertes y significativas con la satisfacción laboral. Además, se encontraron diferencias significativas entre los varones y las mujeres, entre el grado de instrucción y el área de trabajo del personal evaluado.
González et al, 2014 [24]	Explorar las percepciones que poseen los trabajadores de la Dirección de Administración de Salud (DAS) de Concepción.	Estudio descriptivo, cuantitativo y transversal. Los datos fueron recolectados a través de un instrumento adaptado del Organizational Climate Questionarie de Litwin y Stringer. Para el análisis se utilizó el software estadístico InfoStat, versión 2014.	De los encuestados, un 57,6% (n=19) eran mujeres y un 48,9% (n=16) pertenecía al área de Administración y Finanzas. El promedio general más bajo fue asignado a la dimensión de recompensa (2,21 ± 0,52) y el más alto a la dimensión normas (2,90 ± 0,44). Al estratificar por sexo no se observaron diferencias significativas.
Serrate et al, 2014 [25]	Diagnosticar el clima organizacional en una organización de información científica tecnológica del cual se deriva una estrategia de intervención en aras de mejorarlo y lograr una mayor satisfacción laboral.	Estudio descriptivo. Se utiliza, entre otras técnicas, el cuestionario propuesto por la Organización Panamericana de la Salud (OPS), el cual posibilita la identificación de las áreas de mejora. Entre otras técnicas utilizadas, se encuentran entrevistas, dinámicas grupales y el método de la observación participante. Dichas técnicas fueron utilizadas con el objetivo de profundizar y argumentar los criterios expresados por los sujetos en el cuestionario utilizado, así como determinar otros aspectos que estén incidiendo en el clima de la organización.	Los principales resultados del estudio apuntan hacia la existencia de dificultades en las variables liderazgo y reciprocidad, lo que incide desfavorablemente en el clima organizacional. Sin embargo, la variable motivación presenta resultados medianamente favorables dado el nivel de realización personal de los especialistas y las condiciones de trabajo de la organización.
Cubillos Rivera et al, 2014 [26]	Análisis a las evaluaciones de clima organizacional y de desempeño laboral de una empresa del Estado.	Estudio cuantitativo, descriptivo y propositivo. Se analizaron los resultados de las encuestas aplicadas por la entidad a los funcionarios, y además el grupo de investigación diseñó y 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.	Se determinan los aspectos del clima organizacional que afectan en mayor medida a los resultados de los funcionarios. Se propone a la entidad un plan de mejoramiento enfocado en dos estrategias que influirán directamente el desempeño laboral a través de la intervención de las variables del clima organizacional que le afectan negativamente

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. March-Cerdà JC, Danet A, García-Romera I. Clima emocional y liderazgo en los equipos sanitarios de Andalucía. Revista Index de Enfermería [revista en Internet]. 2015 [cited 24 Oct 2018] ; 24 (1): [aprox. 10p]. Available from: http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/ibc-140959.

2. Roma Santiago TH, Teresa Turrini RT. Cultura e clima organizacional para segurança do paciente em Unidades de Terapia Itensiva. Rev Esc Enferm USP [revista en Internet]. 2015 [cited 24 Oct 2018] ; 49 (Esp): [aprox. 8p]. Available from: http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/lil-770105.

3. Calcina Cáceres MH. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012 [Tesis]. San Marcos: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015. Available from: http://ateneo.unmsm.edu.pe/handle/123456789/4937.

4. Llactahuamán Cóndor EJ. Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Emergencia Hospital Miguel Angel Mariscal Llerena, Ayacucho – 2013 [Internet]. Ayacucho: Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena; 2014. [cited 24 Oct 2018] Available from: http://www.hospitalregionalayacucho.gob.pe.

5. Vera de Corbalán M, Samudio M. Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. Ver Mem Inst. Invest Cienc Salud [revista en Internet]. 2013 [cited 24 Oct 2018] ; 11 (2): [aprox. 14p]. Available from: http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/lil-714993#fulltext_urls_lil-714993.

6. Barreda Bolaños LF. Cuál es la percepción de los usuarios internos acerca del clima organizacional de la Clínica Oncológica Miraflores [Tesis]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2013.

7. Chirinos Araque Y, Meriño Córdoba VH, Martínez de Meriño C. El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. Ver Esc Adm Neg [revista en Internet]. 2018 [cited 24 Oct 2018] (84): [aprox. 19p]. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602018000100043&lang=pt.

8. Sotelo Asef JG, Figueroa González EG. El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. Rev Ibero Inv y Des Edu [revista en Internet]. 2017 [cited 24 Oct 2018] ; 8 (15): [aprox. 27p]. Available from: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200582&lng=es.

9. Riveros Paredes PN, Grimaldo Muchotrigo MP. Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. Ciencias Psicológicas [revista en Internet]. 2017 [cited 24 Oct 2018] ; 11 (2): [aprox. 10p]. Available from: https://dx.doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489.

10. Chiang Vega MM, Fuentealba Elgueta II, Nova Cabrera RA. Relación entre Clima Organizacional y Engagement en dos fundaciones sociales sin fines de lucro de la región del Bio Bio. Ver Cienc Trab [revista en Internet]. 2017 [cited 20 Sep 2018] ; 19 (59): [aprox. 8p]. Available from: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000200105&lng=es.

11. Montoya Cáceres P, Bello-Escamilla N, Bermúdez Jara N, Burgos Ríos B, Fuentealba Sandoval M, Padilla Pérez A. Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Rev Cienc Trab [revista en Internet]. 2017 [cited 20 Sep 2018] (58): [aprox. 7p]. Available from: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lang=pt.

12. Jung Dos Santos L, Sangama Paranhos M. Os trabalhadores das Equipes de Saúde da Família no Rio de Janeiro: aspectos da liderança em pesquisa de clima organizacional. Ver Ciênc Saúde Colet [revista en Internet]. 2017 [cited 20 Sep 2018] ; 22 (3): [aprox. 11p]. Available from: https://scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232017000300759&lang=pt.

13. Fernando Menéndez E, Fonseca-Pedrero E,

Muñiz M. Computerized Adaptive Assessment of Organizational Climate. Ver Anales Psicol [revista en Internet]. 2017 [cited 20 Sep 2018] ; 33 (1): [aprox. 8p]. Available from: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282017000100018&lang=pt.

14. Solís Chuquiyauri Z, Zamudio Eslava L, Matzumura Kasano J, Gutiérrez Crespo H. Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015. Ver Horiz Med [revista en Internet]. 2016 [cited 20 Sep 2018] ; 16 (4): [aprox. 7p]. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2016000400006&lang=pt.

15. Viloria Escobar J, Pertúz Gutiérrez S, Daza Corredor A, Pedraza Álvarez L. Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. Rev Cubana Salud Pública [revista en Internet]. 2016 [cited 20 Sep 2018] ; 42 (1): [aprox. 12p]. Available from: https://scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000100009&lang=pt.

16. Fernández Argüelles R, Cobos Díaz PA, Figueroa Varela MR. Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial. Rev Cubana Salud Pública [revista en Internet]. 2015 [cited 20 Sep 2018] ; 41 (4): [aprox. 10p]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000400003&lang=pt.

17. Bustamante-Ubilla MA, Grandón Avendaño ML, Lapo Maza MC. Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. Rev Estudios Gerenciales [revista en Internet]. 2015 [cited 20 Sep 2018] ; 31: [aprox. 9p]. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232015000400009&lang=pt.

18. Eleuni Antônio Andrade-Melo E, Neves Santos J, Rabelo Neiva E. Relação entre Clima Organizacional, Percepção de Mudança Organizacional e Satisfação do Cliente. Ver Psic Teor e Pesq [revista en Internet]. 2013 [cited 20 Sep 2018] ; 29 (1): [aprox. 9p]. Available from: http://www.scielo.br/pdf/ptp/v29n1/05.pdf.

19. Segredo Pérez AM, Rigñack Ramírez L, García Nieblas RM, Perdomo Victoria I, Cabrera PL, García Milián AJ. Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Rev Educ Sup [revista en Internet]. 2015 [cited 20 Sep 2018] ; 29 (3): [aprox. 10p]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412015000300012&lng=es.

20. Torres Pacheco E, Zegarra Ugarte SJ. Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú. Revista Comunicación [revista en Internet]. 2015 [cited 20 Sep 2018] ; 6 (2): [aprox. 10p]. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lang=pt.

21. Manosalvas Vaca CA, Manosalvas Vaca LO, Nieves Quintero J. El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. Rev AD-minister [revista en Internet]. 2015 [cited 20 Sep 2018] (26): [aprox. 11p]. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-02792015000100001&lang=pt.

22. Bermúdez-Aponte JJ, Pedraza Ortiz A, Rincón Rivera CI. El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. Revista Electrónica de Investigación Educativa [revista en Internet]. 2015 [cited 20 Sep 2018] ; 17 (3): [aprox. 12p]. Available from: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412015000300001&lng=es&tlng=es.

23. Arias Gallegos WL, Arias Cáceres G. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña Empresa del sector privado. Rev Cienc Trab [revista en Internet]. 2014 [cited 22 Sep 2018] ; 16 (51): [aprox. 7p]. Available from: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300010&lng=es.

24. González-Burboa A, Venegas Macarena MC. Clima organizacional en una dirección de Administración de Salud Municipal. Rev Cienc Trab [revista en Internet]. 2014 [cited 22 Sep 2018] ; 16 (51): [aprox. 6p]. Available from: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300005&lng=es.

25. Serrate Alfonso AA. Diagnóstico del ambiente de trabajo en una organización de información científica tecnológica. Rev Cub Inf Cien Sal [revista en Internet]. 2014 [cited 22 Sep 2018] ; 25 (1): [aprox. 16p]. Available from:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-21132014000100008&lang=pt.

26. Cubillos Rivera B, Velásquez Muriel FC, Reyes Nova M. Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. Rev Suma de Neg. 2014 ; 5 (10): 69-73.