

Clima organizacional y su importancia en las instituciones públicas y privadas

María Elena Barrera Urteaga^{1*}

¹ Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

* Autor para correspondencia: María Elena Barrera Urteaga, mbarrerau@ucvvirtual.edu.pe

(Recibido: 25-09-2023. Publicado: 15-11-2023.)

DOI: 10.59427/rcli/2023/v23cs.2760-2769

Resumen

El Clima organizacional en las instituciones es tema importantísimo que apareció en los años 60, cobrando relevancia en estos tiempos puesto que tienen que ver con el desempeño de sus colaboradores los mismos que se van a ver reflejados en la productividad y cualidad de servicios que ofertan, siendo necesario continuar realizando estudios investigatorios que contribuyan a que nuestras instituciones tengan un clima organizacional favorable. Tuvo como objetivo resaltar la importancia del clima organizacional en las instituciones, en relación al desempeño del trabajo que realizan. Se realizó una revisión sistemática de bibliografías, permitiendo tener un análisis crítico de este artículo, la palabra clave fue: "clima organizacional", búsqueda de artículos tanto en español, inglés y portugués, realizada en su mayoría en buscadores especializados como Dialnet, Redalyc, Scielo entre otros., de enero del 2017 a mayo del 2022, también se hallaron libros y monografías, luego de revisarlas ayudaron a la investigación así como los trabajos de especialistas en el tema de clima organizacional en donde detallan su criterio mediante un análisis de casos prácticos, apoyándose en bibliografía consultada. Al sistematizar las ideas con relación al clima organizacional, ha permitido determinar el clima organizacional, dimensiones, características, por otro lado ciertos investigadores dedicados a realizar estudios del clima organizacional a nivel mundial han constituido sobre definición, importancia, objetivo, también teorías así como instrumentos para medirlos, pero continua siendo necesario continuar realizando estudios que van a permitir mejorar la calidad de servicio que se brindan en las organizaciones.

Palabras claves: Clima Organizacional, Importancia, Instituciones.

Abstract

The organizational climate in the institutions is a very important issue that appeared in the 60's, gaining relevance in these times since they have to do with the performance of their collaborators, the same ones that will be reflected in the productivity and quality of services that they provide. offer, being necessary to continue carrying out investigative studies that contribute to our institutions having a favorable organizational climate. It had as its objective To highlight the importance of the organizational climate in institutions, in relation to the performance of the work they do. A systematic review of bibliographies was carried out, allowing a critical analysis of this article, the keyword was: "organizational climate", search for articles in Spanish, English and Portuguese, carried out mostly in specialized search engines such as Dialnet, Redalyc, Scielo among others., From January 2017 to May 2022, books and monographs were also found, after reviewing them they helped the investigation as well as the work of specialists on the subject of organizational climate where they detail their criteria through an analysis of practical cases, based on consulted bibliography. By systematizing the ideas in relation to the organizational climate, it has allowed to determine the organizational climate, dimensions, characteristics, on the other hand certain researchers dedicated to carrying out studies of the organizational climate worldwide have constituted on definition, importance, objective, also theories as well as instruments to measure them, but it is still necessary to continue carrying out studies that will allow improving the quality of service provided in organizations.

Keywords: Organizational Climate, Importance, Institutions.

1. Introducción

El clima organizacional es un tema relevante en muchas instituciones, ya que tiene un impacto directo en los procesos y resultados de dichas organizaciones. Desde sus primeras apariciones en la década de los 60, el clima organizacional ha ganado importancia y se ha reconocido como un factor influyente en el desempeño de los colaboradores. En la actualidad, las percepciones que los empleados tienen sobre su ambiente de trabajo son consideradas de gran importancia tanto en instituciones públicas como privadas. Existe una constante búsqueda de la mejora continua de los procesos, con el objetivo de aumentar la productividad y potenciar el capital humano, lo cual está estrechamente ligado a la calidad de los servicios brindados. La falta de una buena comunicación entre las diferentes áreas y/o jefaturas es una de las principales causas del deterioro del clima organizacional en muchas instituciones. Este problema representa un desafío significativo al que las organizaciones deben enfrentarse de manera rápida y eficaz, evitando que se convierta en un conflicto entre los colaboradores. Es crucial establecer canales de comunicación efectivos que fomenten la transparencia, el intercambio de información y la colaboración entre todos los miembros de la organización. Al abordar este desafío de manera proactiva, las instituciones pueden promover un clima de trabajo positivo y mejorar la productividad general. (Charry Condor HO, 2018) Una de las características fundamentales del clima organizacional en las instituciones es que están compuestas por recursos humanos y relaciones interpersonales. Estas relaciones tienen como objetivo principal ayudar a los colaboradores a desempeñar sus tareas de manera eficiente. Si estas relaciones no se gestionan adecuadamente, pueden tener un impacto negativo en el desempeño de las labores. Es fundamental fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso, donde exista una comunicación abierta y una cultura de apoyo mutuo esto permitirá a los colaboradores sentirse motivados, involucrados y comprometidos con su trabajo, lo que a su vez se traducirá en una mayor eficiencia y productividad en las tareas que desempeñan. (Salcedo Benites RI, Calderón Vargas AE, Guerra Cava JA, Chávez Santos R. 2021) En algunas instituciones, el cambio en el clima organizacional se ha llevado a cabo a través de programas diseñados específicamente para crear una cultura de cambio. Estos programas pueden incluir actividades como capacitaciones, talleres, sesiones de coaching y retroalimentación constante. A través de estas iniciativas, se busca promover el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, brindándoles las herramientas y habilidades necesarias para enfrentar los desafíos laborales de manera efectiva. (Alegre Alegre TM, Castillo Saavedra EF, Reyes Alfaro CE, Salas Sánchez RM. 2021) La falta de personal fijo en las diferentes áreas de trabajo y un alto índice de rotación de personal, ya sea por renunciaciones o despidos, indica que el clima laboral no es propicio para la integración exitosa de nuevos empleados durante el proceso de inducción. Es importante reconocer cómo el clima organizacional influye en las salidas del personal.

Es crucial que las organizaciones identifiquen y aborden las causas subyacentes del clima organizacional deficiente. Esto implica trabajar en la mejora de las condiciones laborales, promover una cultura de apoyo y reconocimiento, y proporcionar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Al mejorar el clima organizacional, las instituciones pueden promover la retención del talento y aumentar la productividad general de su personal. (Renata Coentrão DR de O. 2021, de la Cruz Pérez LR, Ramírez Miranda E. 2021) Es importante llevar a cabo evaluaciones que consideren no solo las habilidades y competencias individuales de los empleados, sino también el entorno en el que realizan sus labores. (Chirinos Araque YDV, Meriño Córdoba VH, Martínez de Meriño C. 2018) Las evaluaciones deben considerar cómo el clima organizacional afecta la capacidad de gestión de los trabajadores y cómo influye en su rendimiento. Esto implica valorar aspectos como el liderazgo, la comunicación, la colaboración, la autonomía, el apoyo y el reconocimiento dentro de la organización. Al evaluar estas dimensiones, se puede identificar áreas de mejora y tomar medidas para crear un clima laboral más saludable y propicio. (Espíritu Martínez PA, Castro Llaja L. 2020) Es cierto que las instituciones deben considerar no solo aspectos sociales y económicos, sino también el factor psicosocial y ecológico en su entorno laboral. Aunque en el pasado el factor psicosocial no se ha considerado con la misma importancia que otros aspectos, diversos estudios han demostrado que la felicidad y el bienestar tienen un impacto positivo en el desarrollo de las instituciones y en la relación con los trabajadores. La felicidad en el trabajo no solo tiene beneficios individuales, sino también repercusiones en el ambiente laboral y en los resultados organizacionales, los empleados felices tienden a estar más comprometidos, son más creativos, muestran mayor colaboración y tienen una mejor disposición para enfrentar desafíos. (Díaz Pincheira FJ, Carrasco Garces ME, 2018) Efectivamente, en la actualidad el clima organizacional ha adquirido un papel cada vez más relevante en las organizaciones. Existe un reconocimiento creciente de que un clima laboral positivo y saludable tiene un impacto directo en la eficiencia y la calidad de los servicios que brinda una organización.

Un clima laboral positivo promueve una cultura organizacional que valora la excelencia, la atención al cliente y la mejora continua. Los empleados se sienten empoderados para ofrecer un servicio de calidad y se esfuerzan por mantener una buena imagen de la organización ante los usuarios externos. Por otro lado, cuando el clima organizacional es negativo, con problemas como la falta de comunicación, el estrés laboral o la insatisfacción generalizada, puede afectar negativamente la percepción que los usuarios externos tienen de la organización. Una mala imagen de la organización puede tener repercusiones en la confianza, la reputación y la satisfacción de los usuarios externos. (Agudelo Loaiza RD, Peña López PA, hoyos Loaiza C, Jiménez Montoya MA. 2020) Es cierto que existen investigaciones científicas que han demostrado que el clima organizacional puede influir en la alta rotación de profesionales. Cuando los empleados no se sienten a gusto en su lugar de trabajo, no se perciben como parte integral de los equipos y no ven oportunidades de desarrollo profesional, es más probable que busquen

otras opciones laborales. (Araya Salgado M. 2019) Una participación social positiva, que incluye una buena relación con los compañeros de trabajo, la colaboración en equipos y la participación en actividades sociales, puede fortalecer el clima laboral y promover un mayor compromiso y satisfacción en el trabajo. (Armenteros Iglesias LA, Torres Esperón JM. 2018) Por tal motivo, el objetivo de esta investigación es acentuar la importancia del clima organizacional en las instituciones, en relación al desempeño del trabajo que realizan los colaboradores.

2. Metodología

Para el presente trabajo se realizó una revisión sistemática de bibliografías, el cual permitió tener un análisis crítico de este artículo, estando compuesto de otras investigaciones como artículos y trabajos de investigación relacionados al tema publicado en el intervalo de periodo del 2017 al 2022. Para una mejor búsqueda se emplearon palabras claves vinculadas al tema de investigación en diferentes páginas web de prestigio como son Scielo, Scopus, EBSCO, entre otras.

En la búsqueda de la bibliografía la palabra clave fue: "clima organizacional", de igual manera fueron empleados para búsqueda de artículos tanto en español, inglés y portugués. La búsqueda fue realizada en su mayoría en buscadores especializados como Dialnet, Redalyc, Scielo entre otros. El intervalo de tiempo tomado va de enero del 2017 hasta mayo del 2022. En donde se encontraron investigaciones relacionadas al tema de estudio, también se hallaron libros y monografías, que una vez revisadas ayudaron a la investigación a tener una idea más clara del concepto. Por otro lado, se tomó en cuenta los trabajos realizados por especialistas en el tema de clima organizacional en donde detallan su criterio mediante un análisis de casos prácticos, apoyándose en bibliografía consultada. En los criterios de inclusión se tomó en cuenta: los trabajos en español, inglés y portugués, y la búsqueda de los artículos solo en base de datos respaldadas, relacionadas al tema de investigación, publicaciones entre 2017 al 2022 en donde se presente de manera entendible la metodología de trabajo, así como su marco teórico. Para el criterio de exclusión se evaluaron las investigaciones que presenten cierta similitud en la base de datos.

Una vez ubicados los trabajos previamente seleccionados, se procedió a realizar lectura de temas de los artículos, revisando los resúmenes, palabras claves, para poder corroborar la autenticidad con la investigación, el que debe de tener vínculo con el tema a tratar. Con el fin de mejorar la orientación sobre la metodología, se muestra un cuadro resumen con la información empleada, (tabla 1 y 2).

Tabla 1: Cantidad de documentos consultados.

FUENTE	NUMERO DE ARCHIVOS	DIMENSIÓN
Scielo	42	Clima Organizacional
Scopus	3	
EbscoHost	2	
Dialnet	18	
ProQuest	1	
Redalyc	9	
Gale Academic	1	
Tesis	7	
TOTAL	83	

Tabla 2: Número de documentos incluidos.

FUENTE	NUMERO DE ARCHIVOS	ARCHIVOS INCLUIDOS
Scielo	42	29
Scopus	3	0
EbscoHost	2	0
Dialnet	18	11
ProQuest	1	0
Redalyc	9	3
Gale Academic	1	0
Tesis	7	7
TOTAL	83	50

3. Discusión y resultados

El clima organizacional es un elemento fundamental el cual repercute en la productividad, el alcance de objetivos o metas ya sean personales o de una institución, así como en su economía misma, (Bárceñas Enríquez DR, Pastás Cuayal EA, Pantoja Montero MA. 2021) por otro lado investigaciones vinculan al clima organizacional con la motivación que tiene cada trabajador en su labor de trabajo, en donde guarda la relación de motivación elevada propicia un clima satisfactorio para el individuo y su entorno. (Macías García KE, Vanga Arvelo MG. 2021) También se tiene perspectivas de Barrios y Alcalá quienes mencionan que el clima organizacional tiene dimensiones relacionadas a las emociones de cada individuo. (Barrios Barrios Y, Alcalá Narváez M, Carrillo Landazabal M, Vargas LE. 2020) En este planteamiento Chanca hace mención que el clima organizacional es adición de características del ambiente de trabajo, experimentado por cada trabajador, el cual influencia considerablemente en su desempeño, estos influyen directamente en su motivación. (Chanca Guerra JA. 2021) Por lo mencionado se pueden tener en cuenta 13 dimensiones del clima organizacional: espacio físico, estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, comunicación, cooperación, estándares, conflictos, identidad, capacitación, liderazgo y motivación. (Sumba Bustamante RY, Moreno Gonzabay PL, Villafuerte Peñafiel NA. 2022, González J, Rodríguez M, González OU. 2018) De igual manera surge un enfoque planteado por Chávez y Chauca, en donde resaltan la importancia en el liderazgo de cada individuo, el cual permite tener la capacidad de identificar tanto las fortalezas como debilidades del trabajador. (Chávez Santos R, Chauca Valqui P. 2020) Aparece como un concepto en la década del 60 el cual se origina mediante la investigación de otras teorías, como la cultura, organización, estructura. Al realizar una revisión se pueden ver muchos trabajos diferentes que se enfocan en la importancia del clima organizacional relacionadas al desempeño, productividad, eficiencias enfocadas en los procesos, y todas aplicadas a instituciones ya sean públicas o privadas. (Iglesias Armenteros AL, Torres Esperón JM. 2018) La definición más acertada de clima organizacional, en la que se enfatiza que el clima organizacionales “la percepción y apreciación de los trabajadores con relación a los aspectos estructurales (proceso y procedimientos), las relaciones entre las personas y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo)”, resaltando incidencias en las interacciones y comportamientos de las personas, así como los impactos sobre el rendimiento del empleado y la productividad organizacional. (Tirado Vides MM, Cudris Torres L, Redondo Marín MP, Jiménez Ruiz LK. 2020)

El cual consiste en analizar el modo en que los directivos y los responsables organizacionales crean el clima en el que los subordinados llevan a cabo sus tareas, el modo en que lo hacen, el grado en que resultan competentes en su ejecución y su capacidad para que las acciones que llevan a cabo sus tareas ejerzan una influencia positiva. (Ramos Carpio JP, Acosta Herrera RA, Ramos Carpio KC, Martínez Vásquez ÁB. 2019) En donde la comunicación interna está determinada por la interrelación que se desarrolla entre el personal de la institución; definiendo clima organizacional dentro de una empresa como la calidad duradera del entorno interno que tienen sus miembros; lo cual influye en su comportamiento. (Tamayo Mora S. 2020) El clima organizacional ha sido conceptualizado a nivel individual y organizacional. Se centra en la planeación, organización, y control. En el nivel individual se le conoce principalmente como clima psicológico. En el nivel organizacional generalmente se le conoce como clima organizacional o clima laboral. Por su parte, el clima organizacional se caracteriza cuando el clima psicológico, es decir las percepciones de los trabajadores son compartidas entre los miembros de una organización y existe un acuerdo de dichas percepciones. (Ponce L, Ruelas M, Flores L. 2022) El término más utilizado en las organizaciones es el clima organizacional, y al parecer influye en el comportamiento de las personas y en la calidad de atención al público. Es por ello que el clima organizacional es un factor importante, en la actualidad la mayoría de las organizaciones buscan la mejora continua, productividad, calidad, entre otros. (Quispe Layme W, Espinoza Flores B, Atahuaman Estrella SM, Chavez Gavidia C, Paricahua Peralta JN. 2017)

En la presentación del presente artículo con respecto al clima organizacional a nivel mundial se resaltan los trabajos de los siguientes autores: Lewin, Lippitt y White (1939), Halpins y Crofts (1963), Forehand y Gilmer (1965), Litwin y Stringer (1968), Dessler (1993), Hall (1996), Likert (1999) y Goncalves (2001); en Cuba, en el sector salud, se destacan fundamentalmente los trabajos de la Escuela Nacional de Salud Pública realizados por Presno Labrador (1997), Jiménez Canga (1998), Márquez (2001), Segredo Pérez (2003-2010).¹⁹ Por otro lado, en el Perú se puede resaltar los trabajos realizados de los siguientes autores: Guevara (2017), Altez y Arias (2018), Taipe (2018), Fernández (2019), Castro (2020), Salazar (2020), Panca (2021). (Altez Salazar EE, Arias Castañeda LE. 2019, Castro Nole CM. 2020, Fernández Urcia EE. 2019, Guevara Segura A. 2017, Panca Castillo JL. 2021, Salazar Rojas VN. 2020, Taipe Pardo F. 2019) Mejía Chavarria (2019), conceptualiza al clima organizacional como un grupo de singularidades en el entorno de la institución, las cuales actúan sobre la conducta, creencia, valores y percepciones de cada individuo dentro de la organización siendo este un fenómeno que influye en la personalidad de la institución y sus trabajadores. (Mejía Chavarria AI. 2019) Es considerada como la sensación repartida entre los colaboradores de una institución vinculada al trabajo que realiza, en su lugar de trabajo en el que se desenvuelven, radica en si el ambiente es favorable o desfavorable para el o los individuos de la institución. (Estrada Araoz EG, Mamani Uchacara HJ, Chura Jaliri JW. 2019) El concepto de clima organizacional son los valores atribuidos por el individuo en relación a las prácticas y comportamientos experimentados en las empresas. En cierto sentido, el clima se ha descrito como la percepción común de los trabajadores en el lugar de trabajo. Un clima organizacional positivo puede generar menos estrés y menos agotamiento en los trabajadores.

Al mismo tiempo, un ambiente de trabajo estresante puede conducir a una menor satisfacción laboral y, por lo tanto, ejercer una influencia negativa en el bienestar de los trabajadores. (Yamassake RT, Pavan Baptista PC, Albuquerque VA, Rached CDA. 2021). A su vez está constituido por dimensiones y factores que provienen de diversas teorías, otorgando al individuo poder para analizar la realidad dentro de cada institución, teniendo dos escenarios posibles uno positivo y negativo, esto influye importantemente en el servicio que brindara como producto final, teniendo en cuenta que un ambiente positivo a largo plazo, hará al colaborador sentirse identificado a una cultura organizacional, el cual le conllevará a alcanzar un buen desempeño en el trabajo. (Bustamante MA, Lapo M del C. 2022) De igual manera se resalta que un buen clima organizacional contribuye a regocijo de sus colaboradores y a una buena productividad en la institución. Teniendo como regla principal, que un colaborador contento se siente más comprometido y apasionado con los objetivos de la empresa. (Daza Corredor A, Beltrán García L de J, Silva Rodríguez WJ. 2021, de La Cruz Urrutia LL. 2022) La característica hace mención al medio ambiente en donde el trabajador labora así como desempeña sus funciones otorgadas por la institución, siendo estas tanto internas como externas. Estas características son percibidas por todos los involucrados en un determinado puesto de trabajo, en donde cada individuo tendrá una percepción distinta al otro sobre el clima organizacional, dependiendo del mismo influirá directamente en su comportamiento dentro de la institución. Describiendo de esta forma a una institución diferenciándolas de las otras, esto según su enfoque; cada institución busca otorgar un ambiente de trabajo de aceptación y confianza el cual otorgo al personal ciertas aptitudes y creencias de una cultura dentro de la institución. (García L, Reyes A, Sarmiento P. 2006, García Velázquez DR, Hernández Gracia TJ, González Villegas E, Polo Jiménez SD. 2017, Fajardo Aguilar GM, Almache Delgado VJ, Olaya Santos HK. 2020)

Se ha observado que dentro de los factores que caracterizan el clima organizacional como variable multidimensional hay una tendencia a confirmar la diversidad y complejidad del constructo, pues hasta el momento no existe una medición única y estandarizada. Sin embargo, en lo que parece ver un acuerdo es que se trata de una variable descrita a partir de las percepciones que los trabajadores se forman de las características de la organización, lo cual tiende a ejercer influencia en el comportamiento de los empleados. Las dimensiones que caracterizan la variable de clima organizacional se encuentran la estructura organizacional, el sistema de recompensa, la confianza, el apoyo, la calidez, la autonomía, el liderazgo, la motivación, la responsabilidad, el reconocimiento, la competencia, la flexibilidad organizacional e innovación, los riesgos, la comunicación, la toma de decisiones, la cooperación, los estándares de productividad, la identidad con la organización, el ambiente físico, entre otras características. (Pedraza Melo NA, Bernal González I. 2018)

Es el proceso en el cual están involucrados trabajadores, de forma individual o grupal, estableciendo de alguna manera cierta influencia sobre la otra, esto impulsa a que se cumplan objetivos, a través de la motivación apoyándose en la ejecución de actividades positivas dentro de la institución. (Hernández Gracia TJ, Avila DD, Polo Jiménez SD. 2021) Se relaciona con la necesidad de la persona de sentir aceptación, sentirse parte de los procesos, realizando un mejor estado tanto económico, físico y mental. (García Martínez JA, Cerdas Montano V, Lewis Chaves E. 2022, Fernández Oliva D, Revilla Velásquez ME, Kolevic Roca LA, et al. 2019) El medio ambiente físico Consiste en las condiciones físicas que rodean el sitio de trabajo y que afectan al trabajador como la iluminación, aseo, ventilación, seguridad, mantenimiento de las instalaciones. (Mendoza Llanos R, Moyano Díaz E. 2019) Así mismo la Orientación organizacional es la claridad de los trabajadores con respecto a la misión, los objetivos, valores y políticas de una institución, y de la forma como se realiza la planeación y los procesos, se asignan las funciones y se brindan los recursos necesarios para cumplir efectivamente con su labor. (Matabanchoy Tulcan SM, Chaucaes Guerrero JL. 2021) Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen con el comportamiento de los individuos, por esta razón, para llevar a cabo el estudio del clima organizacional es conveniente las dimensiones.

Liderazgo: influencia realizada por ciertas personas principalmente, los jefes, en el procedimiento de otros para lograr resultado. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimiento, además es coyuntural.

Responsabilidad: es el sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no estar consultando todas las decisiones; tener conocimientos claros sobre sus trabajos.

Motivación: señala las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. Conjunto de propósitos y expectativa de las personas en su contorno organizacional. Manifestó también la reacción y actitudes naturales propias de la persona que se manifiesta cuando determinados estímulos del medio circunstante se hacen presentes.

Estándares: la organización establece el nivel de productividad y rendimiento de las personas en su trabajo los capacita, instruye, informa sobre tarea, métodos, metas y resultado propuesto.

Cooperación: es el sentimiento de los mismos de la organización, existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, funcionarios de la organización.

Comunicación: Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existe dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.

Identidad: es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sección de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Organización: la organización hace referencia a si existen o no métodos operativos y establecidos de la organización del trabajo, si existe un manual de funciones o un organigrama funcional que permita que los empleados desempeñen sus funciones de manera más fácil. (Nury Vera Campuzano, Alexandra Marjorie Suárez Caiche.2018)

Dada su complejidad, es posible que existan diversos climas en una misma organización, pues la percepción de sus miembros puede variar respecto del nivel o jerarquía, el lugar de trabajo o la sección a la que se pertenezca, los estilos de liderazgo, los estilos de retribuciones y sanciones, la supervisión y el control, estando fuertemente unido al nivel de motivación de los trabajadores e indicando específicamente las características motivacionales del ambiente organizacional. (Santamaría Galeano CL. 2022). El clima organizacional “constituye uno de los elementos a considerar en la organización, la gestión y el cambio, repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización”. Por su repercusión, adquiere relevancia, tanto en los procesos como en los resultados, y ello incide directamente en la calidad del propio sistema y su desarrollo. (Semper González AI, Sánchez Cepero Z de J, Segredo Pérez AM, Hernández Nariño A, Álvarez Escobar M del C, Mestre Cárdenas VA. 2019) Para medir el estado del clima organizacional es necesario un constructo teórico que, ajustado a un procedimiento metodológico, permita detectar los requerimientos necesarios en el cliente interno en lo referente al ambiente laboral, los atributos necesarios que pueden articular con la gestión de capital humano y al buen desempeño organizacional. Una vez detectados los principales problemas, se propone la inclusión de un plan de acción que, aplicado en la entidad, contribuya a eliminar las deficiencias detectadas y por ende contribuya a la mejora de la gestión de una institución. (Sotelo Asef JG, Figueroa González EG. 2017) El principal objetivo de esta investigación es ver lo importante que es el clima organizacional para las instituciones, para evitar conflictos dentro de las áreas. Reconociendo las capacidades, y motivándolos a sentirse satisfechos consigo mismos, haciéndolos parte de la institución.

En la tabla 3 se aprecian los artículos seleccionados en la revisión sistemática.

Tabla 3: Artículos seleccionados en la revisión sistemática.

AUTOR	TITULO	ANO	FUENTE	APORTE
Salcido Benites, Roger Ismael; Calderón Vargas, Ada Elena y Guerra Cava, Jhonny Alfredo	EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GESTIÓN DE INSTITUCIONES PÚBLICAS EN PERÚ	2021	SciELO	sistémica en las organizaciones que permita contribuir en la fusión de las potencialidades del talento humano para el logro de una gestión eficiente basada en el respeto mutuo de las interrelaciones generadas en las instituciones públicas
Charry Condor, Héctor Omar	LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR PÚBLICO	2018	SciELO	La comunicación interna es una herramienta estratégica clave en todo terreno social y las organizaciones, puesto que su aplicación y manejo de información corporativa comunicacional puede transmitir correctamente a los colaboradores los objetivos y valores estratégicos, que son la base de la institución.
Alegre Alegre, Thaila Melissa; Castillo Suavella, Edison Félix; Reyes Alfaro, Cecilia Elizabeth y Salas Sánchez, Rosa María	ESTILO DE LIDERAZGO Y ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN PROFESIONALES SANITARIOS DURANTE COVID-19	2021	SciELO	Las organizaciones implementan cambios para cumplir objetivos; por lo que, en el campo de los servicios, el cual cumplen un rol muy importante para el liderazgo que ejercen y las actitudes ante el cambio permitirán el éxito o fracaso, de las estrategias planteadas ante los cambios organizacionales.
Renata Contró, Diana Ramos de Oliveira	CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA INSTITUCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE UN CENTRO QUIRÚRGICO DE ESSALUD, LIMA 2017	2021	SciELO	La percepción social es el área de la psicología social que subyace en las conexiones entre el clima organizacional y la rotación. La rotación involucra muchos factores internos y externos a las instituciones, influyendo en la percepción de los trabajadores y trayendo la discusión sobre cómo las personas están pensando sobre su permanencia en el lugar de trabajo.
De la Cruz Pérez, Lisset Ruth y Ramírez Miranda, Edna	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE UN CENTRO QUIRÚRGICO DE ESSALUD, LIMA 2017	2021	SciELO	El proceso de enseñanza y aprendizaje se adscribe a una institución en la que se generan relaciones interpersonales que configuran las circunstancias en las que todos sus miembros se desenvolverán.
Chirinos Araque, Yamari Del Valle; Meriño Córdoba, Víctor Hugo y Martínez de Meriño, Carme	EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL EMPRENDIMIENTO SOSTENIBLE	2018	SciELO	Considerar los factores del clima organizacional puesto que se refieren a los comportamientos de los empleados de una empresa caracterizados por las actitudes, las percepciones, la personalidad, el estrés, los valores y los aprendizajes propios del individuo, los cuales lo diferencian de los demás y los permiten desenvolverse dentro de la organización por medio de estos; entre ellos están la motivación, la comunicación, la toma de decisiones y el trabajo en equipo
Espíritu Martínez, Paul Antony y Castro Lloja, Lidomarina	CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD POR ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN	2020	SciELO	La relación directa y significativa, entre el clima organizacional y la gestión de servicios de salud en su dimensión eficiencia dificulta el trabajo en asistencia e inversión de tiempo dedicado, además de estar enmarcado en un clima organizacional poco favorable.
Díaz Pincheira, Francisco Javier y Carrasco Gares, Moisés Esteban	EFFECTOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES SOBRE LA FELICIDAD EN EL TRABAJO	2018	SciELO	Generar estrategias como la flexibilidad laboral, que presenta un efecto beneficioso, y efecto significativo en el contexto laboral y disminución de los riesgos psicosociales.
Agudelo Loaiza, Rubén Darío; Peña López, Paula Andrea; Rojas Loaiza, Carolina y Jiménez Montoya, Mario Alberto	CLIMA ORGANIZACIONAL Y PERCEPCIÓN DEL CALIDAD DEL SERVICIO EN UNA INSTITUCIÓN DE SALUD (COLOMBIA)	2020	SciELO	El clima organizacional refleja las facilidades o dificultades que encuentra el trabajador para aumentar o disminuir su productividad o para encontrar su punto de equilibrio, al realizar evaluaciones del clima organizacional, es posible determinar mediante la percepción de los trabajadores.
Araya Salgado, Mauricio	SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN FUNCIONARIOS DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD DE UNA COMUNA EN CHILE	2019	SciELO	Se recomienda elaborar estrategias y planes enfocados a mejorar los niveles de valoración descritos, de tal manera que se cree una sincronía entre la misión y visión de la organización con las expectativas, necesidades, creencias, valores y actitudes de los trabajadores.
Armenteros Iglesias, Lourdes Amia y Torres Esperón, Julia Maricela	UN ACERCAMIENTO AL CLIMA ORGANIZACIONAL	2018	SciELO	La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estandarizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.
Bárcenas Enriquez, David Román; Pastás Chuayal, Edwin Andrés y Panaja Montero, María Alejandra	CLIMA ORGANIZACIONAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA SECRETARÍA DE GOBIERNO DE PASTO	2021	SciELO	La psicología cognitiva y conductual, analizando los distintos procesos cognitivos y su funcionamiento, para comprender el comportamiento humano que, a su vez, puede incidir en las estructuras y procesos organizacionales
Macías García, Katherine Eva y Vanga Arcejo, María Glosepina	CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL COMO INSUMOS PARA PLANES DE MEJORA INSTITUCIONAL	2021	SciELO	No siempre el clima organizacional incide en la motivación laboral, donde a pesar de los problemas detectados en el caso de estudio, los trabajadores reflejan alta motivación
Barrios Barrios, Yerly; Alcalá Narváez, Mónica; Carrillo Landazabal, Martha y Vargas, Luz Elena	CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS PROCESOS DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	2020	SciELO	Las dimensiones de mejoramiento continuo y participación y acompañamiento familiar, demuestran una relación positiva con respecto al clima organizacional.
Chanca Guerra, Jorge Alberto	EFICIENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO DEL EJÉRCITO	2021	SciELO	En efecto para realizar la toma de decisiones se debe de optar con todas las informaciones necesarias donde implica objetivos, estrategias con el fin de decidir un rumbo y obtener los resultados esperados que fueron planificados con antelación a fin de cumplir los objetivos de la institución.
Sumbis Bustamante, Ruth Yelina; Moreno Gonzabay, Pamela Lilibeth y Villafuerte Peñañiel, Neiser Alexander	CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS MIPYMES EN ECUADOR	2022	SciELO	La planificación estratégica en las empresas, es un factor clave en el crecimiento de las organizaciones para crear un mejor clima organizacional; esto no se aplica en el entorno estudiado.
González, José; Rodríguez, Miryam y González, Oscar U.	EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA GRAN EMPRESA BOYACENSE. ESTUDIO EN EL VALLE DE SUGAMUXI, COLOMBIA	2018	SciELO	Un clima saludable que cumpla con lo indispensable para que los trabajadores de la compañía se sientan satisfechos y motivados en su trabajo y así realizar una acertada planificación con el fin de poder mejorar en beneficio de la organización y a su vez del colaborador.
Chávez Santos, Ríver y Chauca Valqui, Pálmarisjo	LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DEL ÁREA DE LA SALUD	2020	SciELO	Para las organizaciones mantener un buen ambiente laboral requerirá de individuos con ciertas características, que sepan tomar decisiones para un bien común; es decir, de líderes que brinden soluciones óptimas para el crecimiento económico y productivo.
Iglesias Armenteros, Amia Lourdes y Torres Esperón, Julia Maricela	UN ACERCAMIENTO AL CLIMA ORGANIZACIONAL	2018	SciELO	El clima organizacional constituye uno de los elementos a considerar en los procesos organizativos de la gestión, cambio e innovación.
Altoz Salazar, Enzo Eduardo y Arias Castañeda, Lucía Edith	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MEDIANA Y GRAN EMPRESA DE VENTA AL POR MENOR DE CALZADO Y FRENDA DE VESTIR DEL EMPORIO COMERCIAL DE GAMARRA, AÑO 2018	2019	Tesis	La motivación de una recompensa monetaria hacia el trabajador cuando llegan al cumplimiento de sus metas, también es importante reforzar los reconocimientos de manera verbal pues estos en muchos casos pueden tener un mayor impacto en el colaborador.

Taipé Pardo, Freidy	CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS DE ANDAHUAYLAS - 2018	2019	Tesis	Se estableció que existe un clima laboral de nivel alto que cualifica el buen nivel de motivación, satisfacción, actitud positiva y productiva para el buen desempeño laboral.
Guevara Segura, Aleida	MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA CAJAMARCA	2017	Tesis	Que las instituciones deben de tener en cuenta la seguridad y estabilidad de sus colaboradores, para una mejor permanencia, productividad, capacidades en temas relacionados con sus expectativas y campo laboral.
Castro Nole, Carlos Martín	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE PROTECCIÓN ESPECIAL DE LIMA ESTE DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES	2020	Tesis	Las personas que trabajan, y presentan un clima organizacional inapropiado que no ayuda a tener un desempeño eficaz. Por otro lado, las metodologías o mecanismos que permita un entorno favorable para la integración e interrelación entre sus integrantes que conlleve a lograr sus objetivos institucionales.
Panca Castillo, Jeniffer Lucero	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TIEMPOS DE COVID 19 EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA DE LA MICRO RED EDIFICADORES MISTI DE JUNIO - JULIO. AREQUIPA 2021	2021	Tesis	El clima organizacional influye en la satisfacción laboral del personal
Salazar Rojas, Valeria Nicole	EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PÚBLICO	2020	Tesis	Los beneficios que conlleva y trae a las organizaciones tanto grandes como pequeñas implementar instrumentos y recursos que estimulen la motivación a sus trabajadores para que ellos puedan desempeñar mejor sus labores y tareas dentro de la organización y así poder contribuir con mejorar la imagen de la compañía mediante buenas actitudes
Fernández Urcía, Edita Elizabeth	ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA CIENTÍFICA	2019	Tesis	El clima organizacional influye directamente en los empleados, porque existe una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral, siendo ésta última determinante en el actuar de los trabajadores
Mejía Chavarria, Argenis Ivan	REVISIÓN DE LA LITERATURA DE CLIMA ORGANIZACIONAL. ESTADO DEL ARTE	2019	SciELO	Es un sistema abierto, determinando que diversas influencias externas a la organización determinan el clima y sus resultados.
Estrada Aroz, Edwin Gustavo; Mamani Uchassara, Helen Juddy y Chura Jalri, Jorge Wilfredo	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL: CASO DE DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA	2019	SciELO	Para que una organización funcione de la mejor manera es necesario determinar cómo es percibida por sus trabajadores. Esta percepción tiene que ver sobre la estructura y procesos que se dan en el entorno laboral en el que laboran, puesto que ello determinará en gran medida su desempeño.
Yamassoko, Ricardo Toshiko; Pavao Baptista, Patricia Campos; Albuquerque, Vinicius Anselmo y Rached, Chemmyfer Dobbins Ahí	SATISFACCIÓN LABORAL VS. CLIMA ORGANIZACIONAL: ESTUDIO TRANSVERSAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA BRASILEÑOS	2021	SciELO	Se ve debe considerar para trabajos futuros las relaciones multinivel entre actitudes, comportamientos y desempeño agregado a nivel de equipo
Bustamante, Miguel A. y Lapo, María del C.	MODELO SINTETIZADO DE CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL SECTOR SALUD EN CHILE Y ECUADOR	2022	SciELO	El clima organizacional se genera espontáneamente en trabajadores y directivos inmersos en su ambiente laboral y proviene de la percepción de procesos de comunicación, toma de decisiones y motivación.
Daza Corredor, Alexander; Beltrán García, Leonardo de Jesús y Silva Rodríguez, Wendy Johana	ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PALMERO DE LA REGIÓN CARIBE COLOMBIANA	2021	SciELO	El clima organizacional permite construir empresas más humanizadas, en las que se tiene en cuenta el talento humano y se favorece el desarrollo integral de las personas, lo cual redunda en el nivel de productividad laboral.
De La Cruz Urrutia, Lucía Lourdes	ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE EMERGENCIA SANITARIA	2022	SciELO	El proceso de enseñanza y aprendizaje se adscribe a una institución en la que se generan relaciones interpersonales que configuran las circunstancias en las que todos sus miembros se desarrollarán.
Fajardo Aguilar, Gabriela Maribel; Almache Delgado, Verónica Jacqueline y Olvera Santos, Leydi Katherine	CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES DE SALUD DESDE UNA PERSPECTIVA TEÓRICA	2020	SciELO	El clima organizacional influye de forma directa en el comportamiento de cada uno de los miembros de la organización, mediante percepciones estabulizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y el rendimiento de los distintos profesionales involucrados
García Velázquez, Del Rosario; Hernández García, Tirso Javier; González Villegas, Eleazar y Polo Jiménez, Sergio Demetrio	ASOCIACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EMPRESAS DE SERVICIOS	2017	SciELO	La satisfacción en el trabajo es función resultante de las actividades cargo, puede derivar en la insatisfacción, en el ambiente, en la supervisión, con los colegas y del contexto de la empresa en general.
García, Lina Reyes, Adriana y Samamito, Pedro	CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE	2006	SciELO	La falta de una motivación salarial, de elementos de trabajo, múltiples trámites administrativos, la ausencia de inducción al personal nuevo en la institución y fallas en la comunicación, influyen considerablemente en el clima organizacional.
Hernández García, Tirso Javier; Avila, Danee Driana y Polo Jiménez, Sergio Demetrio	CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO EN UN INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA MEXICANO	2021	SciELO	El estilo de dirección y el clima organizacional son elementos importantes que tienden a influir sobre la manera en que un trabajador realiza sus actividades laborales y la forma en que atiende al usuario.
Fernández Oliva, Dainiza; Revilla Velázquez, María E.; Kolesic Roca, Leika A.; Cabeceja Castilla, Irma; Machuyayá gallegos, Isabel; Sayos Aréllano, Iris; Chávez Conde, Lizeth y Mamani Urrutia, Víctor A.	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN DEL USUARIO EXTERNO EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO, 2017	2019	Dialnet	El clima organizacional dentro de las instituciones de salud y la satisfacción del paciente se utilizan para evaluar y mejorar la calidad de los servicios de salud.
García Martínez, José Antonio; Cerdas Montano, Virginia y Lewis Chavez, Erick	CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO: UN ESTUDIO CORRELACIONAL EN CIERTOS TIEMPOS DE EMERGENCIAS SANITARIAS	2022	Dialnet	El clima organizacional es el ambiente interno que se establece en cada institución con características particulares, que repercuten en el comportamiento de sus miembros y a su vez en el sentido de pertenencia y en la productividad
Matabanchoy Tulcan, Sonia Maritza y Chavarraes Guerrero, Jose Luis	PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL DE DOCENTES Y FUNCIONARIOS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASO	2021	Dialnet	El clima organizacional en instituciones públicas es un campo de investigación poco abordado tanto a nivel regional como nacional; se considera importante estudiarlo en este tipo de organizaciones puesto que la educación y formación de estudiantes son un pilar básico en la sociedad, por lo tanto, se hace necesario generar un clima adecuado para los docentes y funcionarios en pro de mejorar el bienestar laboral.
Mendoza Linares, Rodolfo y Moyano Diaz, Emilio	LAS VARIACIONES DE LA SATISFACCIÓN VITAL SEGÚN EDAD Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA SALUD	2019	Dialnet	La satisfacción vital es un predictor de enfermedades físicas que tiene una relación consistente con la satisfacción laboral y con la edad, pero su relación con esta última es aún contradictoria
Nury Vera Campuzano y Alexandra Marjorie Suárez Caiche	INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EL SERVICIO AL CLIENTE, CORPORACIÓN DE TELECOMUNICACIONES DEL CANTÓN LA LIBERTAD	2018	Dialnet	El desempeño laboral es insuficiente, cuando no hay competencias laborales alcanzadas, esto incide en la ineficiencia de las actividades, calidad de servicio y productividad
Pedraza Melo, Norma Angélica y Bernal González, Idolina	EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y EMPRESARIAL DESDE LA PERCEPCIÓN DE SU CAPITAL HUMANO	2018	Dialnet	En relación con la actividad económica se identificaron diferencias significativas en dos componentes del clima organizacional, siendo estos la recompensa y el de identidad - crecimiento en la organización.
Ponce, Lucas; Ruelas, Marco y Flores, Ludwig	EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA	2022	Dialnet	El clima organizacional o laboral es el constructo intangible que se relaciona a la percepción que poseen los trabajadores sobre su entorno laboral.
Quijpe Layme, Wilson; Espinoza Flores, Braildo; Atahumana Estrada, Susan Mary; Chavez Gaviola, Cesar y Parichua Peralta, Jimmy Nelson	MANEJO DE CONFLICTOS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS	2017	Dialnet	Los sistemas abiertos sobreviven y compiten a través de su disposición al intercambio interno y externo, en relación a su desempeño, sus métodos, sus recursos y la retroalimentación
Ramos Carpio, Jean Pierre; Acosta Herrera, Rosa Angélica; Ramos Carpio, Karen Coralía y Martínez Vázquez, Ángel Braildo	EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN QUINSALOMA, AÑO 2018	2019	Dialnet	La identificación de los puntos altos y bajos, entre ellos tenemos una evaluación del ambiente físico, evaluación del conocimiento general de la empresa, evaluación de desempeño entre otras para así después poder reestructurar o mejorar la propuesta para poder alcanzar un resultado favorable.
Santamaría Galeano, Cristian Leonardo	CLIMA ORGANIZACIONAL Y FLEXIBILIDAD PSICOLÓGICA EN DOS ORGANISMOS PÚBLICOS QUE ATIENDEN NIÑOS/AS Y ADOLESCENTES EN CHILE	2022	Dialnet	Considerar un elemento determinante en los procesos organizativos, de gestión y transformación, manteniendo estrecha correspondencia con la productividad, calidad de vida laboral y el rendimiento.
Semper González, Abel Iván; Sánchez Cepero, Zunay de Jesús; Segredo Pérez, Alina María; Hernández Nariño, Ariadys; Álvarez Escobar, María del Carmen y Mestre Cárdenas, Vilma Aleida	CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ATENCIÓN A PACIENTES CON MORBILIDAD MATERNA EXTREMADAMENTE GRAVE	2019	Dialnet	La comprensión del fenómeno organizacional es una necesidad en las instituciones de servicios.
Tirado Vidis, María Margarita; Cudris Torres, Lorena; Redondo Marín, Milady Paola y Jiménez Ruiz, Luz Karline	INTELIGENCIA EMOCIONAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL EN PROFESIONALES QUE PRESTAN SERVICIOS EN PRIMERA INFANCIA	2020	Redalyc	Las emociones en las personas pueden influir en el rendimiento laboral. Reconocer las emociones de los demás y del equipo de trabajo en las organizaciones implica un trabajo extenso.
Sotelo Aséf, Jesús Guillermo y Figueroa González, Ernesto Gosnani	EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU CORRELACIÓN CON LA CALIDAD EN EL SERVICIO EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN DE NIVEL MEDIO SUPERIOR	2017	Redalyc	La medición del clima organizacional y la calidad en el servicio en las instituciones es un factor de suma importancia para el mejor desempeño de las mismas.
Tamayo Mora, Saylin	COMUNICACIÓN INTERNA, CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL: UNA REFLEXIÓN NECESARIA	2020	Redalyc	La comunicación organizacional, empresarial o corporativa, como también es reconocida en la literatura, constituye una disciplina compleja que no puede ser analizada desde un enfoque lineal.

4. Conclusiones

Es necesario profundizar más en temas de Clima Organizacional con la finalidad de conocer e implementar instrumentos que ayuden a mejorar el clima de las organizaciones, que las instituciones se preocupen y tomen en consideración a los trabajadores no solo como un objeto que produce sino como parte importante de la organización que su participación, es necesaria para conocer los cambios se van hacer ya sea en infraestructura, equipamiento, reglamentos y obtener su colaboración lo que se verá reflejado en su productividad. El estilo de dirección y el clima organizacional son elementos que influyen en la forma como los trabajadores desarrollan sus actividades, por lo que se debe elaborar planes estratégicos enfocados a mejorar los niveles de valoración de los colaboradores. De ahí lo valioso de la información porque está basada en resaltar cuán importante es el clima organizacional en las instituciones ya sean privada o pública y cómo van a influir en los colaboradores en la oferta de servicios brindado a la población.

5. Referencias bibliográficas

Agudelo Loaiza RD, Peña López PA, hoyos Loaiza C, Jiménez Montoya MA. CLIMA ORGANIZACIONAL Y PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD EN UNA INSTITUCIÓN DE SALUD DE LA CIUDAD DE MANIZALES (COLOMBIA). Archivos de Medicina. 2020;20:397-409.

Alegre Alegre TM, Castillo Saavedra EF, Reyes Alfaro CE, Salas Sánchez RM. ESTILO DE LIDERAZGO Y ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN PROFESIONALES SANITARIOS DURANTE COVID-19. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas. 2021;40:1-19.

Altez Salazar EE, Arias Castañeda LE. CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MEDIANA Y GRAN EMPRESA DE VENTA AL POR MENOR DE CALZADO Y PRENDAS DE VESTIR DEL EMPORIO COMERCIAL DE GAMARRA, AÑO 2018. UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS; 2019.

Araya Salgado M. SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN FUNCIONARIOS DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD DE UNA COMUNA EN CHILE. Revista Medica Risarada. 2019;25:84-89.

Armenteros Iglesias LA, Torres Esperón JM. UN ACERCAMIENTO AL CLIMA ORGANIZACIONAL. Revista Cubana de Enfermería. 2018;34(1):197-209.

Bárceñas Enríquez DR, Pastás Cuayal EA, Pantoja Montero MA. CLIMA ORGANIZACIONAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA SECRETARÍA DE GOBIERNO DE PASTO. Informes Psicológicos. 2021;21(1):217-229.

Barrios Barrios Y, Alcalá Narváez M, Carrillo Landazabal M, Vargas LE. CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS PROCESOS DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. Utopía y Praxis Latinoamericana. 2020;25(Extra11):138-163.

Bustamante MA, Lapo M del C. MODELO SINTETIZADO DE CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL SECTOR SALUD EN CHILE Y ECUADOR. Información tecnológica. 2022;33(2):37-48.

Castro Nole CM. CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE PROTECCIÓN ESPECIAL DE LIMA ESTE DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES.; 2020.

Chanca Guerra JA. EFICIENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO DEL EJÉRCITO. Revista Scientific. 2021;6(22):270-290.

Charry Condor HO. LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR PÚBLICO. Ministerio de Educación. 2018;9(1):1-10.

Chávez Santos R, Chauca Valqui P. LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DEL ÁREA DE LA SALUD. Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas. 2020;8(16):40-53.

Chirinos Araque YDV, Meriño Córdoba VH, Martínez de Meriño C. EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL EMPRENDIMIENTO SOSTENIBLE. Revista Escuela de Administración de Negocios. 2018;(84).

Daza Corredor A, Beltrán García L de J, Silva Rodríguez WJ. ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PALMERO DE LA REGIÓN CARIBE COLOMBIANA. Revista Facultad de Ciencias Económicas. 2021;29(1):65-76.

de la Cruz Pérez LR, Ramírez Miranda E. CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE UN CENTRO QUIRÚRGICO DE ESSALUD, LIMA 2017. Revista Científica Ágora. 2021;8(2):47-52.

de La Cruz Urrutia LL. ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE EMERGENCIA SANITARIA. Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. 2022;6(22):135-146.

Díaz Pincheira FJ, Carrasco Garces ME. EFECTOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES SOBRE LA FELICIDAD EN EL TRABAJO. Contaduría y Administración. 2018;63(4):1-14.

Espíritu Martínez PA, Castro Llaja L. CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD POR ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN. Revista Conrado. 2020;16(76):157-168.

Estrada Araoz EG, Mamani Uchasara HJ, Chura Jaliri JW. CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL: CASO DE DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA. Conocimiento para el Desarrollo. 2019;10(2):221-226.

Fajardo Aguilar GM, Almache Delgado VJ, Olaya Santos HK. CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES DE SALUD DESDE UNA PERSPECTIVA TEÓRICA. Revista Científica UISRAEL. 2020;7(1):153-164.

Fernández Oliva D, Revilla Velásquez ME, Kolevic Roca LA, et al. CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN DEL USUARIO EXTERNO EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO, 2017. Anales de la Facultad de Medicina. 2019;80(2):188-192.

Fernández Urcia EE. ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA CIENTÍFICA. Universidad Privada del Norte; 2019.

García L, Reyes A, Sarmiento P. CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA DE ODONTOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE. Revista Estomatología. 2006;14(Clima Organizacional de la Escuela de Odontología de la Universidad del Valle):32-35.

García Martínez JA, Cerdas Montano V, Lewis Chaves E. CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO: UN ESTUDIO CORRELACIONAL EN CENTROS EDUCATIVOS COSTARRICENSES. Revista Ensayos Pedagógicos. 2022;17(1):133-153.

García Velázquez DR, Hernández Gracia TJ, González Villegas E, Polo Jiménez SD. ASOCIACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EMPRESAS DE SERVICIOS. Revista Internacional Administración & Finanzas. 2017;10(1):37-48.

González J, Rodríguez M, González OU. EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA GRANEMPRESA BOYACENSE, ESTUDIO EN ELVALLE DE SUGAMUXI, COLOMBIA. Revista Espacios. 2018;39(37):3-22.

Guevara Segura A. MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA CAJAMARCA. UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO; 2017.

Hernández Gracia TJ, Avila DD, Polo Jiménez SD. CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO EN UN INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA MEXICANO. Revista Cubana de Salud Pública. 2021;47:1-20.

Iglesias Armenteros AL, Torres Esperón JM. UN ACERCAMIENTO AL CLIMA ORGANIZACIONAL. Revista Cubana de Enfermería. 2018;34(1):197-209.

Macías García KE, Vanga Arvelo MG. CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL COMO INSUMOS PARA PLANES DE MEJORA INSTITUCIONAL. Revista Venezolana de Gerencia. 2021;26(94):548-567.

Matabanchoy Tulcan SM, Chaucanes Guerrero JL. PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL DE DOCENTES Y FUNCIONARIOS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO. Informes Psicológicos. 2021;21(2):13-26.

Mejía Chavarria AI. REVISIÓN DE LA LITERATURA DE CLIMA ORGANIZACIONAL, ESTADO DEL ARTE. Tecnociencia Chihuahua. 2019;7(3):170-181.

Mendoza Llanos R, Moyano Díaz E. LAS VARIACIONES DE LA SATISFACCIÓN VITAL SEGÚN EDAD Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA SALUD. Revista Gerencia y Políticas de Salud. 2019;18(36):18-36.

Nury Vera Campuzano, Alexandra Marjorie Suárez Caiche. INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EL SERVICIO AL CLIENTE: CORPORACIÓN DE TELECOMUNICACIONES DEL CANTÓN LA LIBERTAD. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. 2018;10(1):180-186.

Panca Castillo JL. CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TIEMPOS DE COVID 19 EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA DE LA MICRO RED EDIFICADORES MISTI DE JUNIO – JULIO. AREQUIPA 2021. Universidad Católica de Santa María ; 2021.

Pedraza Melo NA, Bernal González I. EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y EMPRESARIAL DESDE LA PERCEPCIÓN DE SU CAPITAL HUMANO. *Revista Espacios*. 2018;39(13):16-29.

Ponce L, Ruelas M, Flores L. EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA. *Revista Innova Educación*. 2022;4(4):19-30.

Quispe Layme W, Espinoza Flores B, Atahúaman Estrella SM, Chavez Gavidia C, Paricahua Peralta JN. MANEJO DE CONFLICTOS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS. *Revista CEPROSIMAD*. 2017;05(1):20-29.

Ramos Carpio JP, Acosta Herrera RA, Ramos Carpio KC, Martínez Vásquez ÁB. EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN QUINSALOMA, AÑO 2018. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 2019;7(54):1-33.

Renata Coentrão DR de O. CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD: UN ESTUDIO DE PERCEPCIÓN SOCIAL. *Conocimiento & Diversidad, Niterói*. 2021;13(30):64-83.

Salazar Rojas VN. EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PÚBLICO. Universidad San Martín de Porres; 2020.

Salcedo Benites RI, Calderón Vargas AE, Guerra Cava JA, Chávez Santos R. EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GESTIÓN DE INSTITUCIONES PÚBLICAS EN PERÚ. *Maestro y Sociedad*. Published online 2021:130-141.

Santamaría Galeano CL. CLIMA ORGANIZACIONAL Y FLEXIBILIDAD PSICOLÓGICA EN DOS ORGANISMOS PÚBLICOS QUE ATIENDEN NIÑOS/AS Y ADOLESCENTES EN CHILE. *Informes Psicológicos*. 2022;22(1):97-114.

Semper González AI, Sánchez Cepero Z de J, Segredo Pérez AM, Hernández Nariño A, Álvarez Escobar M del C, Mestre Cárdenas VA. CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ATENCIÓN A PACIENTES CON MORBILIDAD MATERNA EXTREMADAMENTE GRAVE. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2019;45(1):1-18.

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. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 2017;8(15):582-609.

Sumba Bustamante RY, Moreno Gonzabay PL, Villafuerte Peñafiel NA. CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS MIPYMES EN ECUADOR. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. 2022;8(1):234-261.

Taípe Pardo F. CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS DE ANDAHUAYLAS - 2018. UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO ; 2019.

Tamayo Mora S. COMUNICACIÓN INTERNA, CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL: UNA REFLEXIÓN NECESARIA. *Folleto Gerenciales*. 2020;24(3):208-217.

Tirado Vides MM, Cudris Torres L, Redondo Marín MP, Jiménez Ruiz LK. INTELIGENCIA EMOCIONAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL EN PROFESIONALES QUE PRESTAN SERVICIOS EN PRIMERA INFANCIA. *Clío América*. 2020;14(27):441-453.

Yamassake RT, Pavan Baptista PC, Albuquerque VA, Rached CDA. SATISFACCIÓN LABORAL VS. CLIMA ORGANIZACIONAL: ESTUDIO TRANSVERSAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA BRASILEÑOS. *Revista Enfermagem*. 2021;29:1-7.