



## **Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la Sistematización**

### *Organizational Climate: A look from the Narrative to the Systematization*

Soledad Cardozo<sup>1</sup>, Chap Kau Kwan Chung<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidad Nacional de Asunción, Escuela de Ciencias Políticas. Asunción, Paraguay

<sup>2</sup> Universidad del Pacífico. Asunción, Paraguay.

Recibido: 18/11/2019

Aceptado: 31/01/2019

#### **RESUMEN**

El objetivo de la investigación es identificar la cantidad de artículos científicos publicados, sobre el tema Clima Organizacional en la base de datos Scopus, de acuerdo con parámetros predefinidos. Se presentan los resultados de la revisión narrativa y sistemática de artículos que estudian el Clima Organizacional. El marco temporal establecido es entre los años 2014 y mayo de 2018, con el objeto de describir y analizar los contenidos, enfoques, tipos de estudios, aportes, variables, muestras, técnicas estadísticas, áreas a las que corresponden y las revistas que se ocupan de tal temática. Por tanto, se opta por una revisión mixta, no experimental, de corte transversal y de carácter descriptivo; mediante la que se concluye que existe bajo nivel de interés por parte de los autores en el enfoque cualitativo de investigación; como también, un limitado número de estudios de casos y conceptuales. De los 32 estudios, 6 corresponden a la búsqueda de la eficiencia de la escala de clima organizacional.

**PALABRAS CLAVES:** revisión-narrativa, clima-organizacional, revisión-sistemática

---

### ABSTRACT

The objective of the research is to identify the amount of scientific articles published on the topic Organizational Climate in the Scopus database, according to predefined parameters. The results of the narrative and systematic review of articles that study the Organizational Climate are presented. The established time frame is between 2014 and May 2018, in order to describe and analyze the contents, approaches, types of studies, contributions, variables, samples, statistical techniques, areas to which they correspond and the journals that deal with them. of such a theme. We opted for a mixed, non-experimental, cross-sectional and descriptive review; by means of which it was concluded that there is a low level of interest on the part of the authors in the qualitative research approach; as well as, a limited number of case and conceptual studies. Of the 32 studies, 6 correspond to the search for the efficiency of the organizational climate scale.

**KEY WORDS:** narrative-review, organizational-climate, systematic-review.

**Autor correspondiente:** Soledad Cardozo. Máster en Ciencias de la Educación con Énfasis en Investigación Socioeducativa. Licenciada en Ciencias Políticas. Universidad Nacional de Asunción, Escuela de Ciencias Políticas. Asunción, Paraguay. Email: [cardozo.soledad@gmail.com](mailto:cardozo.soledad@gmail.com)

### INTRODUCCION

El problema del que se desprende la investigación plantea ¿Qué cantidad de artículos científicos sobre el tema Clima Organizacional fueron publicados en la base de datos Scopus entre los años 2014 hasta el mes de mayo de 2018? La revisión narrativa constituye revisiones de la literatura científica sobre un determinado tópico; sin ser original, recopila la información que aborda el tema de interés de manera específica y significativa. Y como tal, se inclina hacia el enfoque cualitativo. Por su parte, la revisión sistemática es una investigación científica per se que resume estudios originales de otros autores de manera práctica, rigurosa y prefigurativa.

Por otra parte, la revisión mixta obedece a una elección por conveniencia y de acuerdo con una búsqueda narrativa y sistemática. Para el diseño de estrategias en pos del desarrollo y el éxito empresarial, las organizaciones hacen foco en la valoración del clima organizacional, ya que, permite un diagnóstico de la realidad, su contexto, la percepción de sus protagonistas y con ello, puede delinear proyecciones que beneficien a la entidad (Segredo, 2013).

Para la presente investigación se identificaron características correspondientes a ambos tipos de revisiones. Así, en lo que refiere a la pregunta de investigación se ajusta a la claridad, concreción y centrada en un mismo tópico (sistemática). Atendiendo a las fuentes de información y revisión bibliográfica se evidencia estrategia de búsqueda sistemática y explícita de todas las fuentes y artículos

considerados de relevancia, aunque, con alta probabilidad de sesgo (narrativa y sistemática).

Cabe señalar, que para la selección de estudios no se establecieron criterios rigurosos, por lo que no se descarta probabilidad de sesgo (narrativa). A lo que se añade, inobservancia de la calidad de los artículos seleccionados (narrativa).

Con todo, se pretende identificar la cantidad de artículos científicos publicados, sobre el tema Clima Organizacional en la base de datos Scopus, de acuerdo con parámetros predefinidos.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

El diseño del estudio obedeció a una revisión mixta, de tipo no experimental. Entiéndase, la conjunción de la revisión sistemática y a su vez narrativa. En cuanto al tiempo, el corte fue transversal en virtud a que solo se consideraron los artículos fruto de la búsqueda realizada en el mes de mayo de 2018.

Se trató de una investigación descriptiva, ya que se pretendió evidenciar los tipos de investigaciones publicadas sobre el tema en cuestión, los enfoques, los diseños, las técnicas, entre otros. La secuencia de pasos establecidos para la revisión de literatura (criterios de inclusión y exclusión) incluyeron cuatro etapas a saber:

- a) Selección de artículos: la revisión fue realizada mediante la base de datos de Scopus, filtrando solo aquellos estudios publicados entre los años 2014 y mayo de 2018 y solo journals.
- b) Exclusión de artículos: se excluyeron los artículos filtrados que no coincidieran con el tema en estudio.
- c) Análisis de estudios e Interpretación: lectura y caracterización de cada artículo seleccionado. Tras el análisis descriptivo se concluyó con la interpretación de los datos obtenidos.

### **Limitaciones**

Para la búsqueda solo se tomaron en cuenta los artículos que respondieron a la palabra clave Clima Organizacional, pudiendo así omitir publicaciones relevantes en otros idiomas. Para el estudio no se consideró el factor de Impacto de las revistas, sino más bien, todas las que arrojó el motor de búsqueda Scopus.

## **RESULTADOS Y DISCUSION**

El resumen de estudios está orientado al paradigma fenomenológico, sin estimaciones estadísticas (narrativa) e incluye interpretaciones subjetivas, de los enfoques, no así de sus contenidos (narrativa). Por ello, se optó por la revisión dado que, posibilita un análisis detallado, selectivo y crítico, a lo que se añade el carácter integrador de la información más relevante respecto a una perspectiva que si bien puede ser unitaria, también puede tener un alcance globalizante y de conjunto (Guirao & Ferrer, 2008) (tabla 1).

**Tabla 1:** Distinción de Revisión Narrativa y Sistemática

Característica	Revisión Narrativa	Revisión Sistemática
Pregunta de investigación.	Con frecuencia amplia y poco definida.	Clara, concreta, centrada en una cuestión bien definida.
Fuentes de información y revisión de la bibliografía.	No especificada. No dirigida a localizar todos los estudios. alta probabilidad de sesgo.	Estrategia de búsqueda sistemática y explícita de todas las fuentes y artículos potencialmente relevantes.
Selección de estudios	Generalmente sin criterios de selección. Alta probabilidad de sesgo.	Descripción explícita de criterios de selección. Selección aplicada de manera uniforme.
Calidad de los estudios	Generalmente no evaluada.	Evaluación crítica de la calidad metodológica de los estudios revisados.
Síntesis de datos	Resumen subjetivo, generalmente cualitativo, sin un estimador estadístico.	Basada en la calidad metodológica de los estudios, a menudo resumida (cuantificada) por un estimador estadístico.
Interpretación	En ocasiones, basada en la evidencia, pero con frecuencia, basada en los estudios que se han seleccionado subjetivamente y en opiniones personales.	Generalmente, basada en la evidencia científica, con identificación de las lagunas de conocimiento que persisten.

**Fuente:** Gisbert, J. y Bonfill, X. (2004).

En el proceso de selección de artículos, se encontraron 34 artículos científicos dentro del periodo mencionado más arriba. Se excluyeron dos estudios a razón de no coincidir con el tema de la investigación. Quedando, un total de 32 artículos a examinar.

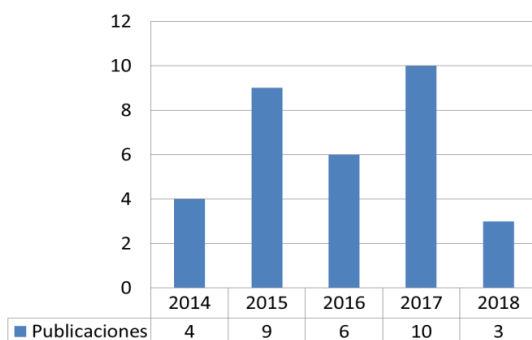
En cuanto al análisis de estudios e interpretación, los estudios incluidos en el análisis correspondieron a publicaciones pertenecientes a 15 revistas científicas; entre las que se destacaron Revista Espacios con 14 artículos, equivalente a un 43,44% del total analizado. Seguida por la Revista Cubana de Salud Pública con 5 estudios, equivalente a un 16% del total. Las demás revistas incluidas contaron solo con una publicación cada una (tabla 2).

**Tabla 2.** Revistas según cantidad de publicaciones por año

Revistas	Años					TOTAL	%
	2014	2015	2016	2017	2018		
Contaduría y Administración	1					1	3,12
Espacios	2	1	2	6	3	14	43,44
Psicología: Teoría e Pesquisa	1					1	3,12
Biblios		1				1	3,12
Revista Electrónica de Investigación Educativa		1				1	3,12
Salud Pública de México		1				1	3,12
Revista Cubana de Salud Pública		3	1	1		5	16
Revista Cubana de Educación Médica Superior		1				1	3,12
Interciencia		1				1	3,12
Gerencia y Políticas de Salud			1			1	3,12
Universitas Psicológica			1			1	3,12
Revista Cubana de Enfermería			1			1	3,12
Ciencia e Saude Coletiva				1		1	3,12
Revista Interamericana de Psicología				1		1	3,12
Anales de Psicologia				1		1	3,12
TOTAL	4	9	6	10	3	32	100

**Fuente:** Elaboración Propia.

El año con mayor cantidad de publicaciones referentes a Clima Organizacional fue el 2017, alcanzando un total de 10 artículos científicos; el 2015 en segundo lugar con 9 artículos, el 2016 con 6 artículos, el año 2014 con 4 artículos y el 2018 con 3, en último lugar (figura 1).

**Figura 1.** Cantidad de publicaciones por año sobre Clima Organizacional

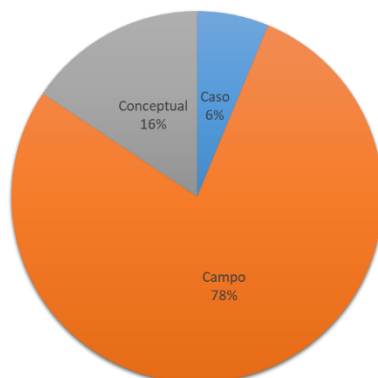
**Fuente:** Elaboración propia.

En cuanto a los tipos de estudios encontrados, se evidenció un predominio de los estudios de campo con el 78%, equivalente a 25 de los 34 artículos analizados. Seguido por el 16% de estudios conceptuales, es decir, 5 artículos y, finalmente, 6% de estudios casos (2 artículos) (tabla 3 y figura 2).

**Tabla 3.** Tipos de estudios según revistas

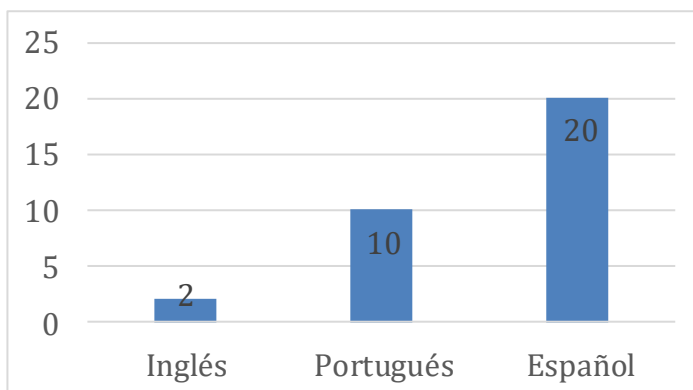
Revista	Año	Cantidad de Publicaciones	Estudio de Caso	Estudio de Campo	Estudio Conceptual
Contaduría y Administración	2014	1		1	
Espacios	2014	2		1	1
Espacios	2015	1		1	
Espacios	2016	2	1	1	
Espacios	2017	6		5	1
Espacios	2018	3		3	
Psicología: Teoría e Investigación	2014	1		1	
Biblios	2015	1		1	
Revista Electrónica de Investigación Educativa	2015	1	1		
Salud Pública de México	2015	1		1	
Revista Cubana de Salud Pública	2015	3		1	2
Revista Cubana de Salud Pública	2016	1		1	
Revista Cubana de Salud Pública	2017	1			1
Revista Cubana de Educación Médica Superior	2015	1		1	
Interciencia	2015	1		1	
Gerencia y Políticas de Salud	2016	1		1	
Universitas Psychologica	2016	1		1	
Revista Cubana de Enfermería	2016	1		1	
Ciencia e Saude Coletiva	2017	1		1	
Revista Interamericana de Psicología	2017	1		1	
Anales de Psicología	2017	1		1	
TOTAL		32	2	25	5
%		100	6	78	16

**Fuente:** Elaboración propia.

**Figura 2.** Porcentaje de publicaciones según tipos de estudios

**Fuente:** Elaboración propia.

De acuerdo con el lenguaje original de cada estudio revisado, se obtuvo un total de 2 publicaciones en inglés, 10 en portugués y 20 en español (figura 3).

**Figura 3.** Lenguaje de Publicaciones

**Fuente:** Elaboración propia

Otro hallazgo de la presente investigación consistió en una preferencia del enfoque cuantitativo con el 62% de artículos, equivalente a 20 estudios. Asimismo, un 22% del enfoque mixto, unos 7 artículos, y, finalmente, 16% de artículos cualitativos, es decir, 5 investigaciones.

Otro parámetro analizado, fue la cantidad de citas de cada artículo incluido. A saber:

1º Segredo, A., García, A., López, P., León, P. y Perdomo, I. (2015), 8 veces citado.

2º Segredo, A., Pérez, J. y López, P. (2015), 3 veces citado.

3º Fernández, R., Cobos, P. y Figueroa, M. (2015), 2 veces citado.

4º Bermúdez, J., Pedraza, A. y Rincón, C. (2015), 2 veces citado.

5º Segredo, A., Rigñack, L., García, R., Perdomo, I., León, P. y García, A. (2015), 1 vez.

6º Navarro, G., Arévalo, J., Suárez, S. (2017), 1 vez citado.

7º Daza, D., Plaza, M., Hernández, H. (2017), 1 vez citado.

8º Quispe, G., Rodríguez, E., Arellano, O. y Ayaviri, V. (2017), 1 vez citado. Ver tabla 4.

**Tabla 4:** Enfoque Metodológico y cantidad de citas según artículo

Artículo	Autor/es	Cantidad de veces citado	Enfoque Cualitativo	Enfoque Cuantitativo	Enfoque Mixto
Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia	Sampieri, R., Valencia, S. Y Soto, R. (2014)			1	
General satisfaction index (GSI) applied to organizational climate research: A new approach aimed at Banking Institutions	Escobar, L., Rodrigues, C., Tortorella, G., Denicol, J. y Marodin, G. (2014)			1	
Organizational climate: Confirmatory factor analysis of competing measurement models	Kinpara, D. y Laros, J. (2014)			1	
Comparative analysis between models of research in organizational climate	Ahrens, R., Timossi, L. y De Francisco, A. (2014)		1		
The organizational climate in university libraries: A study of sectoral libraries of the Federal University of Pernambuco	Da Silva, A., Azevedo, A. y Pinho, F. (2015)			1	
El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes	Bermúdez, J., Pedraza, A. y Rincón, C. (2015)	2	1		
Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud	Peña, R., Hernández, D., Vélez, A., García, M., Reyes, M. y Ureña, E. (2015)			1	
Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública	Segredo, A., García, A., López, P., León, P. y	8	1		



	Perdomo, I. (2015)				
The use of organizational climate survey for increasing the employee satisfaction index of a municipal Department of Education in the State of São Paulo	Silva, N., Ponte, P., Carvalho, L., Viana, L. y Scatolin, H. (2015)			1	
Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana	Segredo, A., Rigñack, L., García, R., Perdomo, I., León, P. y García, A. (2015)	1		1	
Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública	Segredo, A., Pérez, J. y López, P. (2015)	3			1
Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial	Fernández, R., Cobos, P. y Figueroa, M. (2015)	2		1	
Capacitación en trabajadores: Impacto de un programa, basado en psicología positiva y habilidades sociales, en satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional	Veloso, C., Cuadra, A., Gil, F., Quiroz, A. y Meza, S. (2015)			1	
Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile	Bustamante, M., Del Carmen, M. y Grandón, M. (2016)			1	
Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud	Viloria, J., Pertúz, S., Daza, A. y Pedraza, L. (2016)				1
Analysis of the organizational climate as indicative of employees satisfaction level in an	Minosso, A., Zanandrea, V., Battisti, J., Morales, A. y				1

furniture industry	Weise, A. (2016)				
Analysis of the organizational climate: Case study in a company of civil engineering in Ponta Grossa -PR	Dos Santos, A., Vrubel, C. y Ahrens, R. (2016)				1
El efecto modulador del clima organizacional en la influencia de la comunicación defunciones directivas sobre el conflicto de rol	Díaz, P., Mañas, M., Pecino, V., dor-Ferrer, C. y Llopis, J. (2016)			1	
Clima organizacional: Percepción por enfermeras del nivel primario de atención	Díaz, A., Rodríguez, A., Balcindes, S., De Vos, P. y Van Der, P. (2016)			1	
Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud	Segredo, A. (2017)		1		
Family health teams workers in Rio de Janeiro: Leadership aspects in a study on organizational climate	dos Santos, L. y Paranhos, M. (2017)			1	
Construcción y validación empírica de una escala de clima organizacional universitario	Silvestre, E. (2017)				1
La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional y laboral en la educación básica escolarizada en Ecuador	Quispe, G., Rodríguez, E., Arellano, O. y Ayaviri, V. (2017)	1		1	
Evaluación adaptativa informatizada del clima organizacional	Menéndez, F., Peña, E., Fonseca, E. y Muñiz, J. (2017)			1	
Training and development focused on organizational climate	Cruz, V., Zorzenon, V. y Chiacchio, S. (2017)		1		

Organizational climate: A case study in the industry and trader of hardware	Rigo, C., Maciel, A., Oliva, E., Baggio, D. y Ferraz De Campos, B. (2017)				1
The importance of organizational climate survey to inspect the level of employee satisfaction and organizational structure	Lima, L., Leuch, V. y Buss, B. (2017)				1
Clima organizacional: Un análisis en entidades financieras	Navarro, G., Arévalo, J., Suárez, S. (2017)	1		1	
Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de burnout en el sector salud	Daza, D., Plaza, M., Hernández, H. (2017)	1		1	
El clima organizacional en el sector público y empresarial desde la percepción de su capital humano	Pedraza, N. y Bernal, I. (2018)			1	
Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud	Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N. y Roza, A. (2018)			1	
Impacto de la responsabilidad social empresarial en el clima organizacional	Román, E. y Pérez, E. (2018)			1	
TOTAL			5	20	7
%			16	62	22

**Fuente:** Elaboración Propia.

Conviene mencionar también, que entre los artículos con enfoque cuantitativo y clasificados como estudios de campo, el tamaño muestral varía de entre 21 y 9901 unidades de análisis. Otro aspecto relevante, fue que pertenecen en su mayoría a las áreas de salud y educación respectivamente y que, las técnicas estadísticas aplicadas a tales estudios fueron las de análisis descriptivo (tabla 5).

**Tabla 5. Estudios de Campo**

Autor	Tipo de organización/ sector/país	Tamaño de la muestra	Técnica estadística	Variables independientes	Variables dependientes
Viloria, J., Pertúz, S., Daza, A. y Pedraza, L. (2016)	Empresa promotora de Salud/Salud/C olombia	35	Estadística descriptiva	Salario, prestaciones, seguridad, ambiente laboral, aspiraciones personales, importancia de la posición o estatus y el reconocimiento de los demás.	Motivación, Sentido de la posición y jerarquía
Silvestre, E. (2017)	Universidad/E ducacional/Re pública Dominicana	302	Estadística de correlación	Recompensas, liderazgo, cambio, desarrollo, cultura organizacional, seguridad, servicio, moral, estructura, comunicaciones, pertenencia, puestos, políticas y conflictos	Escala multifactorial de Clima Organizacional
Veloso, C., Cuadra, A., Gil, F., Quiroz, A. y Meza, S. (2015)	Organización pública de salud/Salud/C hile	27	Análisis de varianza multivariado - Manova	Programa de intervención	Satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional
Rigo, C., Maciel, A., Oliva, E., Baggio, D. y Ferraz De Campos, B. (2017)	Bigfer Industria y Comercio de FerragensLtda /Informático/ Brasil	32	Estadística descriptiva	Estructura, Recompensa, Relación, Cooperación, Conflicto, Responsabilidad, Desafío, Identidad y Estándares.	Clima organizacional
Quispe, G., Rodríguez, E., Arellano, O. y Ayaviri, V. (2017)	Unidad académica de educación básica/Educac ional/Ecuador	100	Análisis factorial y regresión lineal	Motivación, Comunicación, Condiciones de trabajo, Liderazgo, Clima Social y Remuneración	Impacto en la forma educativa en el Clima organizacional y laboral
Lima, L., Leuch, V. y Buss, B. (2017)	Educación Superior pública/Educa cional/Brasil	3725 (total de funcionarios de una IES)	Análisis descriptivos	Integración interdepartamental; relación con superior inmediato; identificación con la empresa; el reconocimiento; normas y procedimientos; comunicación e	Clima organizacional

				información; filosofía de gestión; política de entrenamiento; y estilos de liderazgo.	
Navarro, G., Arévalo, J., Suárez, S. (2017)	Entidad Financiera/Financiero/Colombia	307	Análisis descriptivo	Comunicación interna, reconocimiento, relaciones interpersonales, toma de decisiones, entorno físico, compromiso y adaptación al cambio.	Clima organizacional
Pedraza, N. y Bernal, I. (2018)	Entidades públicas y privadas/Varios/México	183	Análisis factorial  Estadísticas descriptiva	Estructura formal, responsabilidad, recompensa, ambiente afectuoso, identidad-crecimiento, liderazgo, claridad, compromiso profesional.	Clima organizacional
Díaz, A., Rodríguez, A., Balcindes, S., De Vos, P. y Van Der, P. (2016)	Nivel primario de atención/Salud/	68	Análisis descriptivo	Motivación, liderazgo, reciprocidad y participación	Clima organizacional
Silva, N., Ponte, P., Carvalho, L., Viana, L. y Scatolin, H. (2015)	Secretaría de Educación de un ayuntamiento/Público/Brasil	Todos los funcionarios del ayuntamiento	Estadística descriptiva	Variables internas: Vida Profesional, Estructura Organizacional, Incentivos Profesionales, remuneración, Nivel Sociocultural, Ambiente de trabajo, Burocracia, Cultura Organizacional, Asistencia a los Funcionarios y las variables externas: Inversiones y Gastos Familiares, Convivencia Familiar, Situación Financiera, Vida Social, Salud, Vacaciones y Ocio.	Clima organizacional
Román, E. y Pérez, E. (2018)	Grupo Empresarial Antioqueño/V	158	Estadísticas descriptivas Ecuaciones	Relación entre los miembros de las áreas de trabajo,	Clima organizacional y RSE

	arios/Colombia		estructurales	estímulos, atención de las sugerencias de los empleados, reconocimiento y autonomía para planificar el trabajo Ambiente, Social y Económico.	
Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N. y Rozo, A. (2018)	Integrados en Salud IPS LTDA/Salud/Colombia	52	Estadísticas descriptivas Análisis de correlación y diferencial	Motivación interna y externa, retribución, clima laboral, aspectos físicos, normatividad organizacional, relación con jefatura y pares.	Motivación laboral, Clima social organizacional y Relaciones interpersonales
Dos Santos, A., Vrubel, C. y Ahrens, R. (2016)	Ingeniera Civil/	93	Análisis descriptivo	Vida profesional, estructura organizacional, incentivos profesionales, remuneración, seguridad profesional, nivel sociocultural, transporte de los empleados, ambiente de trabajo, burocracia, cultura organizacional y asistencias a los empleados	Clima organizacional
Segredo, A., Rigñack, L., García, R., Perdomo, I., León, P. y García, A. (2015)	Universidad/Educacional/Cuba	67	Análisis descriptivo	<i>Comportamiento organizacional:</i> Motivación, Comunicación y Relaciones interpersonales y de trabajo. <i>Estructura organizacional:</i> Funcionamiento, Condiciones de Trabajo y Estímulo al desarrollo organizacional. <i>Estilo de dirección:</i> Liderazgo, Participación, Solución de conflictos y Trabajo en equipo.	Clima organizacional

Daza, D., Plaza, M., Hernández, H. (2017)	Entidades prestadora de salud/Salud/Colombia	415	Análisis diferencial	Liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, claridad de rol, capacitación, manejo de cambio, desarrollo de conocimientos, autonomía, recompensas, reconocimientos y compensación.	Clima organizacional
Menéndez, F., Peña, E., Fonseca, E. y Muñiz, J. (2017)	Servicio público de Salud/Salud/España	2721	Análisis de correlación	Autonomía, cooperación, equilibrio de la vida laboral, innovación, participación, incentivo, organización del trabajo, relaciones, sentido de identificación, condiciones físicas del trabajo	Desarrollo del CAT (Tests Adaptativos Informatizados) para evaluar el clima organizacional
Fernández, R., Cobos, P. y Figueroa, M. (2015)	Centro de rehabilitación especial/Salud/México	86	Estadísticas descriptivas	Relaciones interpersonales, estilos de dirección, sentido de pertenencia, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, valores colectivos.	Clima organizacional
Sampieri, R., Valencia, S. Y Soto, R. (2014)	Organizaciones varias/Varios/México	1424	Regresión múltiple	Bienestar, autonomía, comunicación, entrenamiento, integración, apoyo del superior, formalización, tradición, innovación y flexibilidad, enfoque externo, reflexividad, claridad de metas, esfuerzo, eficiencia, calidad, presión para producir y retroalimentación.	Escala total del clima organizacional
Escobar, L., Rodrigues, C., Tortorella, G.,	Agencia Bancaria/Banca/	21	Matriz de Respuestas y Matriz	Comunicación, Imagen de la empresa,	Escala total del clima organizacional

Denicol, J. y Marodin, G. (2014)			Normalizada	Entrenamiento, Liderazgo / Gestión, Progreso Profesional, Autonomía, Motivación, Valorización/Reconocimiento y salario.	
dos Santos, L. y Paranhos, M. (2017)	Centro de Salud/Salud/Brasil	9590	Estadísticas descriptivas	Información, relaciones interpersonales, relaciones y reconocimientos, liderazgo, desarrollo profesional, remuneración, satisfacción y administración.	Clima organizacional
Kinpara, D. y Laros, J. (2014)		9901	Análisis factorial exploratorio y confirmatorio		
Díaz, P., Mañas, M., Pecino, V., dor-Ferrer, C. y Llopis, J. (2016)	Cooperativas hortofrutícolas almerienses/ Hortofrutícola /Colombia	315	Análisis descriptivos Análisis de correlación Análisis de regresión	Clima de apoyo, clima de innovación y clima de orientación a metas.	Conflicto de rol
Peña, R., Hernández, D., Vélez, A., García, M., Reyes, M. y Ureña, E. (2015)	Prestaciones médicas/Salud/México	862	Análisis de correlación Regresión lineal múltiple	Relaciones interpersonales, estilo de liderazgo, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, valores colectivos	Clima organizacional
Da Silva, A., Azevedo, A. y Pinho, F. (2015)	Bibliotecas sectoriales de la Universidad Federal de Pernambuco/ Educacional/Brasil	40	Análisis descriptivos	Liderazgo, comunicación, motivación y trabajo en equipo	Clima organizacional
Bustamante, M., Del Carmen, M. y Grandón, M. (2016)	Hospitales/Salud/Chile	561	Análisis descriptivo Análisis inferencial	Motivación laboral, apoyo al emprendimiento y desempeño, colaboración y buen	Clima organizacional



				trato, equipos y distribución de personas y material, autonomía y profesionalismo, desarrollo profesional, estabilidad laboral e iniciativa participativa.	
--	--	--	--	--	--

**Fuente:** Elaboración Propia

Mediante la presente investigación se evidenció que en los dos estudios de caso no se utilizó la prueba piloto. Y este tipo de estudio fue el menos preferido por los investigadores incluidos en la muestra de la investigación. Ver tabla 6.

**Tabla 6:** Estudios de Caso

Autor	Tipo de organización /sector/país	Número de casos	Tipo de diseño/Técnicas	Uso de piloto	Problema de estudio
Bermúdez, J., Pedraza, A. y Rincón, C. (2015)	Universidades/Educativas/Colombia	6	Focus groups y entrevista a profundidad	No	Esta investigación planteó como objetivo caracterizar el clima organizacional a partir de las percepciones expresadas por algunos de los estudiantes. Los hallazgos fueron agrupados en cuatro categorías: académica, socio-afectiva, administrativa y ética. Los resultados evidenciaron, desde la percepción de los estudiantes, que el clima organizacional universitario es el conjunto de factores tangibles (infraestructura, recursos, etc.) e intangibles (valores, relaciones interpersonales, situaciones, etc.), que se viven a diario en la universidad.
Minosso, A., Zanandrea, V., Battisti, J., Morales, A. y Weise, A. (2016)	Industria/Mueblería/Brasil	1	Encuestas	No	Este documento asocia la interferencia de la organización de la política de los muebles de la industria relacionados con el trabajo. La mayoría de las cuestiones presentes en la investigación involucra la percepción de los trabajadores en cuanto al ambiente. El clima organizacional influye en los comportamientos de los colaboradores en el ambiente interno de las organizaciones y hace que los mismos se sientan satisfechos y trabajen con compromiso generando buenos resultados a las empresas, o hace que éstos se sienten insatisfechos y consecuentemente no trabajen de manera tan eficiente y, con tanta dedicación como podrían trabajar.

**Fuente:** Elaboración Propia

**Tabla 7:** Estudios Conceptuales

Autor	Aportes
Cruz, V., Zorzenon, V. y Chiacchio, S. (2017)	Los autores concluyen que existe un impacto positivo entre el Clima Organizacional y la motivación de los colaboradores de una empresa, es decir, un colaborador motivado hace el ambiente más saludablemente y competitivo, sin embargo un colaborador desmotivado puede afectar a los demás produciendo al mismo tiempo la pérdida de productividad, negligencia en el servicio y la organización, riesgos como accidentes por falta de atención, pérdida de rentabilidad en el proceso y sobre todo, puede incentivar el desánimo en los otros colaboradores.
Ahrens, R., Timossi, L. y De Francisco, A. (2014)	El alcance de la investigación fue de mapeo y estudio comparativo de cinco modelos de cuestionarios de investigación sobre el clima organizacional. Se ha podido observar que el cuestionario de Sbragia (1983) y Luz (1995) son los que presentan mayor cantidad de factores / indicadores para análisis del clima organizacional de una empresa y los cuestionarios de Litwin y Stringer (1968), Kolb et al (1986) y Coda (1997), presentan menor incidencia de factores / indicadores, lo que no permite la identificación total del ambiente organizacional a ser estudiado por la empresa. El factor / indicador transporte casa / trabajo / casa y el factor / indicador nivel sociocultural, no son presentados en ninguno de los cuestionarios, por lo que es necesario que en los futuros cuestionarios contemplen dichos ítems. Así mismos se pudo observar que los factores / indicadores Responsabilidad / Autonomía y los factores / indicadores Motivación (recompensa, promoción, remuneración, justicia) presentan mayor incidencia en los modelos encuestados.
Segredo, A., Pérez, J. y López, P. (2015)	Propone la construcción de un instrumento y su validación sobre el clima organizacional. Se ha categorizado en tres dimensiones con sus respectivas categorías a saber: 1. Dimensión comportamiento organizacional: motivación, comunicación y relaciones interpersonales y de trabajo. 2. Dimensión estructura organizacional: funcionamiento, condiciones de trabajo y estímulo al desarrollo organizacional. 3. Estilo de dirección: liderazgo, participación, solución de conflictos y trabajo en equipo.
Segredo, A. (2017)	Propone el diseño de un instrumento para medir el clima organizacional en las instituciones de salud que garantiza una medición objetiva, válida y confiable, el mismo responde a las características de las organizaciones en diferentes contextos. El estudio clasifica como una investigación de desarrollo en el área de la organización, eficiencia y calidad de los sistemas y servicios de salud.
Segredo, A., García, A., López, P., León, P. y Perdomo, I. (2015)	El objetivo de esta investigación es la de valorar la importancia del enfoque sistémico del clima organizacional en el desarrollo de la salud pública, es decir, se ha realizado un análisis de contenido de la bibliografía revisada sobre el tema, que permitió efectuar juicios de valor sobre la importancia del enfoque sistémico del clima organizacional en el desarrollo de la salud pública desde la ciencia y la tecnología como procesos sociales.

**Fuente:** Elaboración Propia

---

Una mirada cualitativa sobre los abordajes de los autores estudiados en la investigación arrojó que el Clima Organizacional está constituido por factores internos y externos. Los estudios revisados incluyeron 51 factores internos y 9 factores externos a saber:

Factores internos: el factor con mayor frecuencia de uso en las publicaciones fue liderazgo, ya que fue utilizado en 14 publicaciones. Los factores como ambiente laboral y comunicación con 11 menciones; la motivación y las relaciones interpersonales y/o con superiores fueron encontradas en 10 artículos. En cuanto a los factores salario, compañerismo y cooperación fueron mencionados unas 9 veces. A lo que se sumaron, los factores reconocimiento y recompensa con 8 menciones, desarrollo profesional con 7 repeticiones. Asimismo, los factores identidad, conflicto y autonomía de los empleados con 6 menciones. Mientras que, los factores claridad/coherencia con los objetivos, estructuras y normas fueron mencionados unas 5 veces. Otros como seguridad, filosofía y valores con 4 menciones. Factores del tipo cambio, cultura organizacional, vida profesional, estabilidad, disponibilidad de recursos con 3 menciones. La posición o status, la satisfacción, la responsabilidad, la política de entrenamiento, el compromiso, lo sociocultural, la burocracia, las asistencias, la innovación, la retroalimentación y el funcionamiento fueron mencionados 2 veces y, los demás factores observados fueron mencionados solo una vez. Ver tabla 8.

El autor Silvestre, E. ha identificado 15 factores internos del clima organizacional dentro de su investigación, seguido de Sampieri, R. y otros con 12 factores internos, luego, Escobar, L. y otros con 11 factores, Segredo, A. y otros, Segredo, A. y Dos Santos, A. y otros con 10 factores mencionados. Ver tabla 8.

**Tabla 8:** Factores internos del Clima Organizacional

		Autor	
1	X	X	Salario
2		X	Prestaciones
3		X	Seguridad
4		X	Ambiente laboral
5	X	X	Aspiraciones Personales
6		X	Posición o status
7		X	Reconocimiento
8		X	Recompensas
9		X	Liderazgo
10	X	X	Cambio
11		X	Desarrollo profesional
12	X	X	Cultura organizacional
13	X	X	Moral
14		X	Servicio
15		X	Estructura
16	X	X	Comunicación
17		X	Pertenencia
18		X	Identidad
19		X	Filosofía / valores
20		X	Conflictos
21		X	Satisfacción
22	X	X	Compañerismo
23	X	X	Política de entrenamiento
24	X	X	Responsabilidad
25		X	Desafío
26		X	Cooperación
9	1	4	Normas
	11	1	Motivación
	1	2	Relación
	8	8	Toma de decisiones
	8	14	Compromiso
	3	7	Claridad y coherencia
	3	1	Reciprocidad
	1	1	Sociocultural
	5	11	Burocracia
	3	3	Asistencia
	3	6	Vida profesional
	4	2	Atención de las sugerencias
	2	2	Estabilidad
	2	2	Disponibilidad de recursos
	1	9	Innovación
	5	10	Capacitación
	10	10	Retroalimentación
	10	10	Transporte
	1	6	Autonomía de los empleados
	2	2	Funcionamiento
	1	1	Bienestar
	1	1	Flexibilidad
	1	1	Apoyo del superior
	1	1	Presión
	1	1	Entrenamiento
	1	1	Gestión
	1	1	Información
	7	15	<b>TOTAL</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Observación: Los autores están incluidos en la tabla 8 según el número de orden de aparición en la tabla 9.

**Tabla 9:** Referencias de autores – factores internos

1	Viloria, J. y otros	10	Silva, N. y otros	19	Segredo, A. y otros
2	Silvestre, E	11	Román, E. y otro	20	Segredo, A.
3	Veloso, C. y otros	12	Rivera, D. y otros	21	Sampieri, R. y otros
4	Rigo, C. y otros	13	Dos Santos, A. y otros	22	Escobar, L. y otros
5	Quispe, G. y otros	14	Segredo, A. y otros	23	dos Santos, L. y otro
6	Lima, L. y otros	15	Daza, D. y otros	24	Peña, R. y otros
7	Navarro, G. y otros	16	Minosso, A. y otros	25	Da Silva, A. y otros
8	Pedraza, N. y otros	17	Menéndez, F. y otros	26	Bustamante, M. y otros
9	Díaz, A. y otros	18	Fernández, R. y otros		

**Fuente:** Elaboración propia

Dada la vinculación de ciertos factores, a efectos de una mayor precisión se procedió al agrupamiento de términos a saber: Vida laboral, vida profesional/Progreso profesional, desarrollo/Adaptación al cambio, cambio/Entorno físico, ambiente laboral, ambiente de trabajo, condiciones físicas/Cooperación, participación, integración, trabajo en equipo /Normatividad organizacional, normas, estándares, formalización /Relación, relación con el superior, relación con los pares/Recompensas, incentivos, estímulos/Salario, remuneración, retribución/Cultura, cultura organizacional/Motivación: tanto interna como externa.

En cuanto a los factores externos mencionados por los autores en los trabajos analizados se evidenció cuanto sigue. Ver tabla 10.

**Tabla 10:** Factores externos del Clima Organizacional

Autor	Inversiones	Gastos familiares	Convivencia familiar	Situación financiera	Vida social	Salud	Vacaciones	Ocio	Vida personal	Total
1	x	x	x	x	x	x	x	x		8
2		x	x		x				x	4
	1	2	2	1	2	1	1	1	1	
<b>Total</b>										

**Fuente:** Elaboración propia.

Observación: Cabe subrayar que las referencias de los autores se encuentran en la tabla 11.

**Tabla 11:** Referencias de autores – factores externos

1	Silva, N. y otros
2	Minosso, A. y otros

**Fuente:** Elaboración propia

## CONCLUSIÓN

Se concluye que existe bajo nivel de interés por parte de los autores en el enfoque cualitativo de investigación; como también, un limitado número de estudios de casos y conceptuales. De los 32 estudios, 6 corresponden a la búsqueda de la eficiencia de la escala de clima organizacional.

Tanto en las áreas de salud como de educación, existe notable interés hacia la investigación sobre Clima Organizacional. Y un aspecto más que evidente, la cantidad de factores internos cuadruplica la cantidad de factores externos caracterizados por los autores cuyos artículos científicos fueron analizados por la presente investigación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahrens, R. T., & De Francisco, A. (2014). Comparative analysis between models of research in organizational climate. *Espacios*, 35(9).
- Bermúdez, J. P., & Rincón, C. (2015). El Clima Organizacional en Universidades de Bogotá desde la Perspectiva de los Estudiantes. *Revista electrónica de investigación educativa*, 17(3).
- Borges, V. Z., & Chiaccio, S. (2017). Training and development focused on organizational climate. *Espacios*, 38(11).
- Bustamante, M. L., & Grandón, M. (2016). Creación de un Cuestionario del Clima Organizacional para Hospitales de Alta Complejidad, Chile. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30), 126-141.
- Da Silva, A.A., & Pinho, F (2015). O clima organizacional nas bibliotecas universitárias: um estudo das bibliotecas setoriais da Universidade Federal de Pernambuco. *Biblios*, 76-91.
- Daza, D. P., & Hernández, H. (2017). Factores de Riesgo Intralaboral Asociados al Clima Organizacional y su Efecto sobre el Síndrome de Boreout en el Sector Salud. *Espacios*, 38.
- Díaz, A. R., & Van der Stuyfs, P. (2016). Clima Organizacional: Percepción por Enfermeras del Nivel Primario de Atención. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(3).

- Díaz, P. M., & Llopis, M. (2016). El Efecto Modulador del Clima Organizacional en la Influencia de la Comunicación de Funciones Directivas sobre el Conflicto de Rol. *Universitas Psychologica*, 15(1), 383-394.
- Dos Santos, A. V., & Ahrens, R. (2016). Analysis of the organizational climate : Case study in a company of civil engineering in Ponta Grossa – PR. *Espacios*, 37(24).
- Dos Santos, L., & Paranhos, M. (2017). Family Health Teams workers in Rio de Janeiro: leadership aspects in a study on organizational climate. *Ciencia e Saude Coletiva*, 22(3), 759-769.
- Escobar, L. R., & Marodin, G. (2014). General Satisfaction Index (GSI) applied to organizational climate. *Espacios*, 35(12).
- Fernández, C. C., & Figueroa, M. (2015). Evaluación del Clima Organizacional en un Centro de Rehabilitación y Educación Especial. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(4), 593-602.
- Gisber, J., & Bonfill, X. (2004). ¿Cómo realizar, evaluar y utilizar revisiones sistemáticas y metaanálisis? *Gastroenterología y Hepatología*, 27(3), 129-149.
- Guirao, J. O., & Ferrer, E. (2008). El artículo de revisión. *Revista Iberoamericana de Enfermería Comunitaria*.
- Hernández, R. M., & Contreras, R. (2014). Construcción de un Instrumento para Medir el Clima Organizacional en Función del Modelo de los Valores en Competencia. *Contaduría y Administración*, 59(1), 229-257.
- Kimpara, D., & Laros, J. (enero de 2014). Organizational Climate: Confirmatory Factor Analysis of Competing Measurement Models. *Psicología: Teoría e Pesquisa*, 30(1), 111-120.
- Lima, L. L., & Buss, B. (2017). The importance of organizational climate survey to inspect the level of employee satisfaction and. *Espacios*, 38(28).
- Menendez, F. P., & Muñoz, J. (2017). Computerized Adaptive Assessment of Organizational Climate. *Anales de psicología*, 33(1), 152-159.
- Minosso, A. Z., & Weise, A. (2016). Analysis of the organizational climate as indicative of employees satisfaction level in an furniture industry. *Espacios*, 37(28).
- Navarro, G. A., & Suarez, A. (2017). Clima Organizacional: Un Análisis en Entidades Financieras. *Espacios*, 38(44).
- Pedraza, N., & Bernal, I. (2018). El Clima Organizacional en el Sector Público y Empresarial desde la Percepción de su Capital Humano. 39(13).
- Peña, R. H., & Ureña, E. (2015). Clima Organizacional de Equipos Directivos y su Relación con los Resultados en la Atención a la Salud. *Salud Pública de México*, 57(6), 528-536.
- Quispe, G. R., & Ayaviri, V. (2017). La Reforma Educativa y su Impacto en el Clima Organizacional y Laboral en la Educación Básica Escolarizada en Ecuador. *Espacios*, 38(20).
- Rigo, C. M., & Ferraz, B. (2017). Organizational climate: a case study in the Industry and Trader. *Espacios*, 38(18).

- 
- Rivera, D. H., & Rozo, A. (2018). Impacto de la Motivación Laboral en el Clima Organizacional y las Relaciones Interpersonales en los Funcionarios del Sector Salud. *39(16)*.
- Roman, E., & Pérez, E. (2018). Impacto de la Responsabilidad Social Empresarial en el Clima Organizacional. *39(14)*.
- Segredo, A. (2013). Clima Organizacional en la Gestión del Cambio para el Desarrollo de la Organización. *Revista Cubana de Salud Pública, 39(2)*, 385-393.
- Segredo, A. (2017). Instrumento para la Evaluación del Clima Organizacional en Salud. *Revista Cubana de Salud Pública, 43(1)*, 57-67.
- Segredo, A. G., & Perdomo, I. (2015). Enfoque Sistémico del Clima Organizacional y su Aplicación en Salud Pública. *Revista Cubana Salud Pública, 41(1)*, 115-129.
- Segredo, A. P., & López, P. (2015). Construcción y Validación de un Instrumento para Evaluar el Clima Organizacional en el Ámbito de la Salud Pública. *Revista Cubana Salud Pública, 41(4)*, 603-619.
- Segredo, A. R., & García, A. (2015). Evaluación del Clima Organizacional en Instituciones Docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. *Educación Médica Superior, 29(3)*, 532-542.
- Silva, N. P., & Scatolin, H. (2015). The Use of Organizational Climate Survey for Increasing the Employee Satisfaction Index of a Municipal Department of Education in the State of São Paulo. *Espacios, 36(22)*.
- Silvestre, E. (2017). Construcción y Validación Empírica de una Escala de Clima Organizacional Universitario. *Sociedad Interamericana de Psicología, 51(1)*, 44-59.
- Veloso, C. C., & Meza, S. (Noviembre de 2015). Capacitación en Trabajadores: Impacto de un Programa, basado en Psicología Positiva y Habilidades Sociales, en Satisfacción Vital, Satisfacción Laboral y Clima Organizacional. *Interciencia, 40(11)*, 736-743.
- Viloria, J. P., & Pedraza, L. (enero de 2016). Aproximación al Clima Organizacional de una Empresa Promotora de Salud. *Revista Cubana de Salud Pública, 42(1)*, 80-91.