

Factores relacionados con el clima organizacional

Factors related to organizational climate

-  Ríos-López, Luis Alberto^{1*}
 Saldaña-Pinto, Carlos Alberto¹
 Alejandría-Castro, César Augusto¹
 Fasanando-Puyo, Tercero¹

¹Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú

Recibido: 03 Oct. 2022 | **Aceptado:** 11 Nov. 2022 | **Publicado:** 20 Ene. 2023

Autor de correspondencia*: lrrios@unsm.edu.pe

Cómo citar este artículo: Ríos-López, L. A., Saldaña-Pinto, C. A., Alejandría-Castro, C. A. & Fasanando-Puyo, T. (2023). Factores relacionados con el clima organizacional. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 2(1), e455.

<https://doi.org/10.51252/race.v2i1.455>

RESUMEN

El clima organizacional agrupa una serie de cualidades y elementos que pueden ser fácilmente medidos dentro de un contexto laboral, se perciben de forma indirecta e indirecta por parte de los empleados y tienen un impacto significativo en su conducta y desempeño, por tanto, resulta relevante estudiar los factores que influyen en este. La investigación tuvo por objetivo identificar los principales hallazgos sobre los factores relacionados con el clima organizacional durante el periodo 2010-2022. La metodología aplicada fue básica, de enfoque cualitativo de diseño teórico y revisión sistemática. Los participantes fueron 22 artículos científicos realizados durante el periodo 2010-2022. Los resultados evidenciaron que los factores relacionados con el clima organizacional son principalmente capacidad de liderazgo por parte de la alta dirección de la empresa y entorno familiar-social, por tanto, considerando conveniente la implementación de estrategias y actividades necesarias que permitan asegurar el buen clima organizacional de modo que los colaboradores se sientan motivados a desempeñar sus actividades adecuadamente.

Palabras clave: clima organizacional; clima organizativo; cultura organizacional

ABSTRACT

The organizational climate brings together a series of qualities and elements that can be easily measured within a work context, are perceived indirectly and indirectly by employees, and have a significant impact on their behavior and performance, therefore, it is relevant to study the factors that influence this. The main objective of the research was to identify the main findings on the factors related to the organizational climate during the period 2010-2022. Regarding the materials and methods section, the research presented a basic qualitative approach and presented a theoretical design of a systematic review, the participants were 22 scientific articles carried out during the period 2010-2022. It was concluded that the factors related to the organizational climate are mainly the leadership capacity of the company's senior management and the family-social environment, therefore, it is considered convenient to implement the necessary strategies and activities that ensure the good organizational climate so that employees feel motivated to perform their activities properly.

Keywords: organizational climate; organizational climate; organizational culture

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, las organizaciones han buscado alcanzar un nivel de competitividad cada vez mayor y pusieron en la mira al clima organizacional como un factor relevante para alcanzar tal fin, resultando necesario la implementación de acciones estratégicas dentro de la organización para contribuir con su desempeño eficiente y eficaz. Además, se observó que el clima organizacional influye directamente en su funcionamiento, pues, cuando el clima es apropiado, la conducta de los integrantes será más asertiva y favorable para realizar las actividades previstas. En tanto, los cambios por la globalización conllevó a que el clima organizacional se encuentre fundamentado principalmente en el estado de los colaboradores, y es ahí donde radica su importancia para que continúen perfeccionando sus capacidades (Olivera-Garay et al., 2021).

En ese sentido, en Europa, sólo el 9% de los empleados españoles sienten que sus trabajos cuentan con un buen clima organizacional ante el 14% promediado para el continente. Por otro lado, España tuvo un porcentaje menor durante los últimos años (27%), el estrés y la preocupación se mantuvo igual con un 44% y 47% respectivamente (Rodríguez, 2022). En América Latina y el Caribe, una evaluación realizada en el periodo 2014-2015, se expuso que el promedio de la evaluación del clima organizacional redujo en un 2,25%, disminuyó su evaluación de 78,90% a 76,65%, donde los países que obtuvieron una calificación más alta fueron República Dominicana (81,35%), Honduras (79,38%) y Ecuador (78,79%). Además, entre los principales factores que influyeron en el clima organizacional prevalece la capacitación, trabajo en equipo y compañerismo (Redacción Acsendo, 2022).

En cuanto a la región Caribe colombiana, se observó que cada vez es mayor la cantidad de organizaciones que buscan atender las necesidades de los colaboradores, incrementar el nivel competitivo y maximizar la capacidad productiva de la organización dentro del mercado. Por tanto, se considera competencia de la alta dirección de la organización ejecutar acciones que faciliten la identificación y análisis del clima organizacional con el propósito de que la toma decisiones pueda llevarse a cabo asertivamente (Daza et al., 2021).

Frente a este escenario, se observa también que el 30% de las organizaciones tuvieron que implantar programas y estrategias para contribuir con la mejora de sus resultados, siendo una de las medidas más representativas que se implantaron la ejecución de actividades orientadas a fortalecer el clima organizacional con la finalidad de que el personal se sienta más satisfecho con su desempeño y refuercen la práctica de habilidades y destrezas para asegurar el buen funcionamiento de la organización (Garcés, 2022).

Por otra parte, en Perú, el clima organizacional es considerado como uno de los elementos más relevantes para el personal, donde el 81% afirmó que este criterio contribuye con su buen desempeño y el 86% afirma que podría renunciar a su centro laboral en aquellos casos en los cuales se encuentre dentro de un entorno con un clima laboral poco agradable. En tanto, el 70% indican que se toman en cuenta sus opiniones y comentarios, y el 49% sostiene que se pone en práctica la meritocracia como una modalidad de reconocimiento al personal, por lo cual se acredita que la mayoría de organizaciones cuenta con un buen clima organizacional (Redacción Andina, 2018). No obstante, el 55% refieren que temen cometer fallas o errores durante la ejecución de sus labores, lo cual demuestra que el personal se encuentra en una situación de inseguridad y poco agradable (Redacción Gestión, 2021)

En base a los hechos descritos con anterioridad, se ha evocado la necesidad de realizar esta investigación con la finalidad de revisar el contenido bibliográfico de los artículos revisados sobre los factores relacionados con el clima organizacional durante el periodo 2010-2022 de tal modo que sea viable la ejecución de esta investigación. Por tanto, se ha procedido a presentar el problema general: ¿cuáles son los principales hallazgos sobre los factores relacionados con el clima organizacional?, resultando necesario para ello efectuar los procedimientos de investigación de forma efectiva y oportuna de tal manera que se

analice e interprete el contenido de cada uno de los artículos seleccionados previa evaluación de los criterios establecidos.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio se ha orientado a un enfoque cualitativo, por cuanto se considera que este método utilizado para compilar y evaluar datos, muy a menudo involucran entrevistas, discusiones grupales o métodos cualitativos de observación, de tal manera que los resultados obtenidos mediante estos métodos puedan ser analizados e interpretados con el propósito de que no sean presentados cuantitativamente (Guerrero, 2020; Díaz, 2018; Ramírez-Elías & Arbesú-García, 2019).

Respecto al tipo de investigación, se elaboró un estudio básico o puro, el cual consistió en el análisis de un problema a través de la búsqueda de nuevos conocimientos, con la finalidad de formular nuevos pensamientos o cambiar los principios teóricos de tal forma que se pueda ampliar la sabiduría en el ámbito científico (Valderrama, 2019; Carrasco, 2019; Ñaupas et al., 2018). Asimismo, el diseño de la investigación fue teórico de revisión sistemática, la cual abarcó procedimientos metódicos y articulados para estudiar la literatura basada en una pregunta de investigación clara, acompañada de un análisis crítico y un resumen cualitativo de la evidencia obtenida (Pardal & Pardal, 2020; Aguilera & Arroyo, 2016; Benet & Zafra, 2015).

De la misma forma, entre los participantes que han contribuido con la realización de esta investigación, destacan los 22 artículos científicos elaborados en el idioma español encontrados en la base de datos, estudiando los factores relacionados con el clima organizacional en diferentes realidades durante el periodo 2010-2022; para esto, ha resultado necesario ingresar a los portales web de las revistas e ingresar los términos “clima organizacional” y “clima organizativo” en el buscador y seleccionar a aquellos artículos que cumplan con los criterios requeridos.

Luego del procedimiento mencionado, se obtuvieron los siguientes artículos científicos: 3 639 en Redalyc, 26 en Pubmed, 366 en Scielo y 4 620 en Proquest, sumando un total de 8 651 artículos científicos, excluyendo 6 921 por falta de accesibilidad, 1 298 por el año objeto de investigación y 410 por duplicidad, lo cual ha dejado como resultado sólo a 22 artículos, siendo estos sujetos a revisión.

Es importante mencionar que, la selección de participantes es considerada como una de las etapas determinantes de la investigación, permitiendo el análisis objetivo y estricto de la realidad del objeto de estudio. Es necesario establecer criterios mínimos para la selección de elementos logrando construir cuidadosamente un subconjunto de elementos (muestra) (Ballestín & Fàbregues, 2019; Guerrero, 2016).

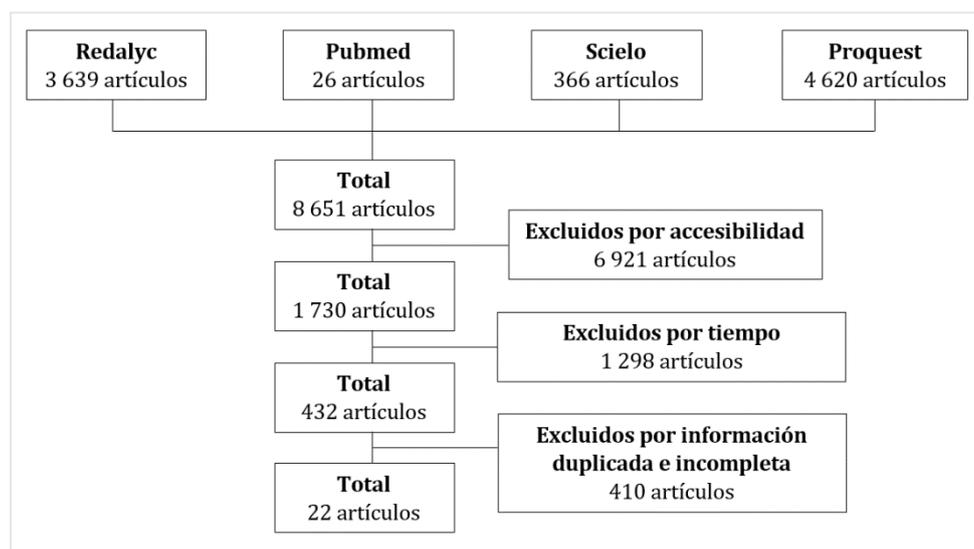


Figura 1. Matriz PRISMA

Asimismo, para el recojo y presentación de los resultados se ha empleado una tabla de registro como instrumento por cuanto ello permite exponer las cualidades o componentes más representativos de cada uno de los artículos seleccionados para efectuar la revisión correspondiente de modo que sea viable la ejecución de la presente investigación. En función a ello, el instrumento es aquel medio que emplean los investigadores para agrupar y recopilar elementos imprescindibles para el estudio de un determinado tema; en la mayoría de los casos, buscan generar información relevante sobre hechos acontecidos que giran en torno a la problemática. Por tanto, resulta crucial tener en consideración que la recopilación de datos puede llevarse a cabo a través de diferentes procesos e instrumentos (Sánchez et al., 2021; Cohen & Gómez, 2019; Da Silveira et al., 2015).

Finalmente, es importante aclarar que la 7ª edición de las Normas APA fue utilizada de forma efectiva para citar y referenciar la información obtenida de otras fuentes, es decir, presentar el contenido de los artículos y libros fundamentados por otros autores con la finalidad de asegurar el respeto a los derechos de autor y evitar un alto índice de plagio (Nieto, 2021; Finnova, 2018). También, se aplicó el principio de no maleficencia que ha permitido prever posibles acontecimientos que resulten desfavorables para las partes o actores vinculados con esta investigación. Por otro lado, el principio de beneficencia fue aplicado con la finalidad de maximizar en la mayor medida de lo posible los beneficios o resultados positivos que pudieron obtenerse a través de la intervención continua de los participantes (Moscoso & Díaz, 2018; Reyes et al., 2020; Del Castillo & Rodríguez, 2018).

3. RESULTADOS

En la Tabla 1 se observan 22 artículos científicos con información relevantes sobre los factores relacionados con el clima organizacional, durante el periodo 2010-2022 en diferentes contextos, donde ha prevalecido Perú (11 artículos), Ecuador (3 artículos), Venezuela (3 artículos), Chile (1 artículo), Colombia (1 artículo), Cuba (1 artículo), México (1 artículo) y Paraguay (1 artículo). Es importante mencionar que la mayor parte de los artículos científicos se han desarrollado bajo el tipo y diseño de investigación descriptivo.

Tabla 1.
Artículos científicos obtenidos

Autor	País	Tipo y diseño	Conclusiones
Govea & Zuñiga (2020)	Ecuador	No experimental, descriptivo-correlacional	Se reconoce que uno de los factores asociados al clima organizacional está referido al tamaño de la organización, esto debido a que, en caso de que se trate de una mediana empresa, el clima será más favorable debido a que asegura que la comunicación se efectúe de forma directa y asertiva, reduce la presencia de conflictos e inconvenientes, y suscita que el personal experimente un mayor nivel de satisfacción, por lo cual se vuelve más productivo.
Pereira & Solís (2019)	Venezuela	Descriptivo	Entre los factores asociados al clima organizacional destaca el género, antigüedad y el tipo de liderazgo. Asimismo, se resalta las características de la organización y los trabajadores, por cuanto es de donde nacen las percepciones que las personas tienen de su centro laboral. En tanto, cada organización dispone de su propio clima organizacional, la cual comprende costumbres, normas y valores que pueden variar dependiendo de los aspectos internos y externos.
Cardozo (2019)	Paraguay	No experimental, transversal-descriptivo	El clima organizacional está constituido por factores internos y externos, de los cuales, el factor que se consideró más importante y se ha presentado con mayor frecuencia fue el liderazgo, pues se confirma que esta disciplina es muy necesaria para lograr objetivos, cumplir las metas

			preestablecidas y satisfacer necesidades de un grupo determinado.
León (2018)	Ecuador	Descriptivo	El clima organizacional es comprendido como un conjunto de factores determinantes, es decir, aquellos que van a ser el motivo fundamental para el buen funcionamiento de una organización, la cual varía debido al comportamiento de los trabajadores al momento de ejercer sus actividades y productividad en conjunto, y gracias a ello se podrá cumplir con los objetivos de una manera más satisfactoria, en el tiempo previsto y haciendo uso de los recursos estimados.
Parra et al. (2018)	Colombia	Descriptivo-no experimental-transversal	Los factores que alcanzan a influir sobre la percepción del clima organizacional y explican la naturaleza de los microclimas dentro de una organización son, principalmente, aquellos factores ligados a la tecnología y a la estructura. En segundo lugar, destacan los factores personales como las actitudes, la personalidad de cada trabajador, entre otros. Finalmente, el tercer factor se encuentra asociado a la percepción que tienen los subordinados y superiores, dentro de ello se encuentran las variables causales, intermedias y finales.
Pupo-Guisado et al. (2018)	Cuba	Descriptivo	Los factores externos que se encuentra en las organizaciones influyen por un corto periodo de tiempo en su clima organizacional hasta que esta pueda acoplarse o no a los mismos; estas pueden ser el nivel sociocultural, la vida social, la seguridad, la situación económica, la convivencia familiar, la situación política internacional, nacional y local, entre otros.
Montoya et al. (2017)	Chile	Descriptivo	Se revela que los factores del clima organizacional que muestran algunas organizaciones relacionadas con la satisfacción laboral son la motivación, el liderazgo, la retribución, entre otros. El clima organizacional logra predecir e influye significativamente en el comportamiento de los empleadores, rendimiento, buen desempeño, y, por ende, satisfacción laboral.
Barzola et al. (2017)	Ecuador	Descriptivo	Los factores que están involucrados con el clima laboral son el análisis de puesto, selección, evaluación de desempeño, relaciones laborales, entre otros. La importancia de la identificación de estos factores en las entidades públicas radica en el incremento del bienestar del personal, esto debido a los distintos comportamientos conductuales que se ven reflejados en los resultados laborales.
Rodríguez (2015)	Venezuela	Descriptivo-no experimental-transversal	Se establece que el clima organizacional comprende nueve factores las cuales son: la estructura, la misma que representa la percepción que tienen los integrantes de una entidad; responsabilidad, el cual está referido a la toma de decisiones respecto al trabajo realizado; recompensa, la retribución de su trabajo; desafío, los retos que existe dentro de la organización; relaciones, se refiere a un buen ambiente laboral; cooperación, conflictos, estándares, y por último identidad.
Ucros (2011)	Venezuela	No experimental	Después de un análisis es posible percibir fácilmente que los factores psicológicos individuales más afectados y que tienen relación con el clima organizacional son el grado de satisfacción y la idoneidad al cambio, esto quiere decir que algunos docentes no realizan actividades adecuadas para facilitar a sus alumnos trabajar en grupo y resolver problemas con facilidad.
Acosta & Venegas (2010)	México	Descriptivo	Se logra identificar el clima de los trabajadores de una determinada empresa, para la cual se toma en cuenta los efectos subjetivos que fueron percibidos, como, por ejemplo, el estilo juicioso de las personas que están

			encargadas de gestionar, la estructura organizacional, además de factores relevantes como las creencias de los trabajadores, principios, intereses, cualidades y motivación de las personas que laboran dentro de la entidad.
Ponce et al. (2022)	Perú	No experimental, transversal	La utilización del método deductivo permitió reconocer la relación entre el clima organizacional, donde se pueden distinguir factores objetivos y subjetivos y la satisfacción laboral, donde se diferencian factores intrínsecos, los cuales dependen de la persona y los extrínsecos, que son temas relacionados con lo exterior de esta; debido a esto se puede identificar que mientras más alto es el clima organizacional se obtendrá mayores resultados y por ende encontraremos mayor satisfacción laboral personal.
González et al. (2021)	Perú	Descriptivo	El clima organizacional se encuentra relacionada con las emociones que presentan los trabajadores de las entidades, ya sean en el sector público o privado, por lo que es muy importante conocer el comportamiento humano, su estructura y los procesos organizacionales que posee, además los factores psicológicos, ya sean individuales u organizacionales que se relacionan directamente con la empresa, y es fundamental para que esta vaya por buen camino.
Barboza et al. (2021)	Perú	Descriptivo-no experimental, transversal	Un factor fundamental para el logro de objetivos para una entidad es el clima organizacional, este factor requiere de diversos procesos los cuales se medirán frecuentemente con el objetivo de mantener un ambiente equilibrado, de esta manera se logrará obtener trabajadores mucho más eficientes y satisfechos. Se resalta que el clima laboral no solo está asociado con la estructura de la organización, sino abarca factores psicosociales, cuestiones económicas y sociales.
Murrieta et al. (2019)	Perú	Descriptivo	Se estima que el clima organizacional es un provecho para lograr el éxito empresarial, por ello se realizaron diversas investigaciones, donde se identificaron indicadores, factores fundamentales como el liderazgo, las relaciones, la comunicación y el trabajo en equipo que se mantiene entre todos los trabajadores de una organización.
Charry (2018)	Perú	No experimental	La herramienta clave para todo terreno social y toda entidad pública o privada es la comunicación interna, porque manteniendo y manejando la información se podrá transmitir de manera adecuada a los trabajadores los objetivos y metas específicas de las entidades; a pesar que este sea todo un reto para las organizaciones, es evidente que este es un factor importante, entonces trabajar en ello significará la mejora de un clima laboral, el cual se verá reflejado en el buen servicio hacia el público interno y externo.
Riveros & Grimaldo (2017)	Perú	Descriptivo	El comportamiento de los administradores puede influir de manera muy notoria en los trabajadores de la organización, y a su vez en el clima organizacional, el mismo que será un reflejo de los valores, metas y actitudes de cada uno de los integrantes. Las percepciones que haya en el clima organizacional se deben a la forma que los colaboradores ven a su entorno y las tareas cotidianas de cada entidad.
Torres et al. (2016)	Perú	Descriptivo	Para muchas organizaciones, el logro, afiliación, rendimiento, satisfacción y clima organizacional se convirtieron en temas importantes pues cuanto mejor es el clima de las entidades, mayores beneficios obtendrá; por consecuencia, los encargados deben realizar un trabajo consciente y planificado, de esa manera se podrá adquirir mayor participación grupal, aumento de competitividad,

			innovación creativa, etc., para contribuir al desarrollo de las entidades.
Arias & Arias (2014)	Perú	Descriptivo	El clima organizacional se define como al conjunto de percepciones que tiene los integrantes de cada organización, el cual está considerablemente influenciado en la estructura de la organización, la comunicación y las relaciones interpersonales, también influyen factores como la motivación, el compromiso del colaborador, el rendimiento, la salud, entre otros.
Bernal et al. (2015)	Perú	Descriptivo	De acuerdo con la literatura, el clima organizacional es un factor que influye en las percepciones de los colaboradores, por eso se dice que es un conjunto de características que establecen el ambiente de una entidad e influye significativamente sobre el comportamiento, las relaciones y actitudes de las personas y, por ende, en la calidad de servicios.
Alva & Domínguez (2015)	Perú	Descriptivo	Es importante para una empresa o entidad entender y reconocer el clima organizacional, pues es parte fundamental para conocer las fortalezas y debilidades de cada organización, lo que permitirá entender y satisfacer las necesidades de los colaboradores y de las entidades, pues existe una relación muy estrecha entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.
Arias & Zegarra (2013)	Perú	Descriptivo	Se dice que el clima organizacional es la personalidad de la organización, este tiene efectos sobre los empleados, y, por consiguiente, en la organización, pues hay un notorio vínculo entre las metas de la organización y el comportamiento de los colaboradores; también se indica que los factores que la componen y los cuales son los más estudiados son la estructura, el sistema de remuneración, la resolución entre conflictos, entre otros, los cuales van a variar de acuerdo al manejo de cada aspecto, lo que hará que cada clima laboral sea totalmente diferente.

Nota: Datos recopilados de los artículos científicos.

4. DISCUSIÓN

La cultura organizacional es considerada como uno de los pilares esenciales para el buen funcionamiento de una organización, ya que abarcan ciertos elementos relevantes como el entorno, el cual debe contar las cualidades mínimas para facilitar el diálogo y comunicación entre los miembros de la organización, de tal forma que las actividades puedan desempeñarse de manera segura y apropiada; motivación o interés, comprendida como la intención voluntaria de trabajar con otros individuos para cumplir un mismo objetivo en un plazo de tiempo menor y utilizando una cantidad inferior de recursos; nivel de satisfacción, el cual puede incrementar por medio del reconocimiento continuo y valoración del esfuerzo realizado durante el desarrollo de las labores encargadas.

De esta manera, la cultura organizacional se considera de vital importancia dentro de una organización debido a su principal finalidad, el contribuir con la comunicación asertiva entre los diferentes sujetos que la integran, además de establecer una relación asertiva y dinámica entre todos. León (2018) precisa que el clima organizacional está constituido por una serie de factores considerados como aspectos determinantes para incrementar la productividad. En función a ello, se considera pertinente destacar lo referido por Cardozo (2019), quien afirma que el clima organizacional puede variar en función a los factores internos y externos que intervengan en este, por lo cual ambos deben ser identificados oportunamente con la finalidad de que puedan ser evaluadas oportunamente.

En consecuencia, la revisión de los artículos científicos ha permitido conocer los factores que están asociados en mayor medida con el clima organizacional, clasificados desde una perspectiva interna y

externa. Entre los principales factores internos destaca, en primer momento la capacidad de liderazgo permitiendo favorecer a la identificación de aspectos críticos que requieran mejoras y facilitará la rápida adopción de la organización frente a las circunstancias, así como la estructura organizativa, pues engloba la relación jerárquica y las actividades a ejecutar organizada y coordinadamente para asegurar la consecución de metas organizacionales, potencializando las habilidades y destrezas; donde la cultura organizacional van a permitir que el actuar del personal sea idóneo y que las actividades se ejecuten de una forma apropiada.

De igual forma, Montoya et al. (2017) concuerdan con esta premisa, que los factores internos son aquellos que han prevalecido en el clima organizacional debido al liderazgo y motivación, elementos que permiten que el clima organizacional sea apropiado, y contribuye con su buen desempeño.

Por otra parte, respecto a los factores externos, prevalece el entorno familiar, ya que impacta directamente en el comportamiento del personal, relaciones comerciales pues en caso de que la organización se asocie con otra que tenga altas expectativas va a motivar a que el personal labore de forma adecuada con la finalidad de cumplirlas eficiente y eficazmente. De acuerdo con Pupo-Guisado et al. (2018), son los factores externos como entorno social y convivencia familiar los que influyen en mayor medida en el clima organizacional debido a que influyen en la conducta y actuar de los funcionarios y/o colaboradores.

Resulta necesario que las autoridades más representativas de las organizaciones estudien continuamente la realidad en la que se encuentran, además de evaluar los factores internos o externos que podrían influir con el clima organizacional, con el propósito de establecer las medidas que requieran con la finalidad de asegurar el funcionamiento efectivo y continuo de la organización, permitiendo que el personal establezca un vínculo asertivo con su jefe inmediato para que su desempeño resulte favorable al logro de las metas organizacionales previstas.

Bajo este panorama, Riveros & Grimaldo (2017) mencionan que la labor de los administradores o cualquier autoridad máxima de la organización asume un papel importante para asegurar el buen clima organizacional en el centro de trabajo de manera que los trabajadores laboren apropiadamente. Además, Alva & Domínguez (2015) enfatizan que la organización debe adoptar las medidas necesarias para comprender los factores que influyen en el clima organizacional, previo análisis de las fortalezas y debilidades, con el fin de prever posibles hechos irregulares que afecten el funcionamiento de la organización.

De esta manera se precisa que, una limitación encontrada dentro del proceso investigativo radica en la ausencia de selección de artículos en idioma inglés, dificultando que los investigadores puedan identificar y obtener más información a través de la amplia cantidad de artículos científicos seleccionados para ser revisados, analizados e interpretados para la elaboración de los resultados y planteamiento de las recomendaciones.

5. CONCLUSIONES

Los hallazgos permitieron conocer que los factores relacionados al clima organizacional pueden ser clasificados como internos y externos; en tanto, uno de los factores internos que prevalece es la capacidad de liderazgo de la alta dirección de la organización permitiendo identificar de manera oportuna las deficiencias, inconvenientes o contingencias que presentan los colaboradores durante el desarrollo de sus actividades, los mismos que imposibilitan su desempeño efectivo. Por otra parte, se reconoció que uno de los factores externos que prevalece es la relación familiar y/o social del colaborador, debido a que este entorno influye significativamente en el comportamiento y actuar del personal, representando riesgo en caso de que el entorno familiar y/o social no sea apropiado.

De acuerdo con esta premisa, es importante destacar la labor que desempeña la alta dirección de la organización, como autoridades más representativas, para evaluar de forma continua la manera en la que llevan a cabo sus actividades, pudiendo implementar medidas preventivas frente a los acontecimientos o sucesos negativos que puedan presentarse en caso de que uno de los factores afecte el buen clima organizacional, esto para asegurar el buen desempeño de la organización y contribuir con la ejecución efectiva de sus actividades orientadas a avalar su funcionamiento continuo y óptimo.

FINANCIAMIENTO

Ninguno

CONFLICTO DE INTERESES

No existe ningún tipo de conflicto de interés relacionado con la materia del trabajo.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Conceptualización: Ríos-López, A. L. y Saldaña-Pinto, C. A.

Curación de datos: Alejandría-Castro, C. A. y Fasanando-Puyo, T.

Análisis formal: Ríos-López, A. L. y Fasanando-Puyo, T.

Investigación: Saldaña-Pinto, C. A. y Alejandría-Castro, C. A.

Metodología: Alejandría-Castro, C. A.

Supervisión: Fasanando-Puyo, T.

Redacción - borrador original: Alejandría-Castro, C. A. y Fasanando-Puyo, T.

Redacción - revisión y edición: Ríos-López, A. L. y Saldaña-Pinto, C. A.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, B., & Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: Un estudio exploratorio. *Revista de Investigación En Psicología*, 13(1), 163–172. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v13i1.3744>
- Aguilera, R., & Arroyo, P. (2016). ¿Revisión sistemática?, ¿metaanálisis? o ¿resumen de revisiones sistemáticas? *Nutrición Hospitalaria*, 33(2), 503–504. <https://doi.org/10.20960/NH.528>
- Alva Fructoso, J. A., Domínguez Díaz, L. A., & Domínguez Díaz, L. A. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2013. *In Crescendo*, 6(1), 90. <https://doi.org/10.21895/incres.2015.v6n1.09>
- Arias Gallegos, W. L., & Arias Cáceres, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 185–191. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Arias, W., & Zegarra, J. (2013). Clima organizacional, síndrome de burnout y afrontamiento en trabajadores de un hospital oncológico de Arequipa. *Revista De Psicología (Trujillo)*, 15(1), 37–54. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/459>
- Ballestín, B., & Fàbregues, S. (2019). *La práctica de la investigación cualitativa en ciencias sociales y de la educación*. Editorial UOC.
- Barboza, S., Rivera, R., & Rafael, J. (2021). Clima organizacional: un diagnóstico en la empresa de motorepuestos Alarcón Perú. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 31–41. <https://doi.org/10.37787/PAKAMUROS-UNJ.V9I1.161>
- Barzola, I., Barzola, V., & Flores, W. (2017). Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de

- los trabajadores del sector público en el Ecuador. *Dominio de Las Ciencias*, 3(3), 917–937.
<https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.3.jun.917-937>
- Benet, M., & Zafra, S. (2015). La revisión sistemática de la literatura científica y la necesidad de visualizar los resultados de las investigaciones. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 7(1), 101–103.
<https://doi.org/10.2436/20.8030.02>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: Diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8–19.
<https://doi.org/10.1016/J.ESTGER.2014.08.003>
- Cardozo, S. (2019). Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la Sistematización. *Población y Desarrollo*, 49, 106–129. <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2019.025.49.106-129>
- Carrasco Diaz, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (19th ed.). Editorial San Marcos.
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25–34. <https://comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/240>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Editorial Teseo.
- Da Silveira, D., Colomé, C., Heck, T., Da Silva, M., & Viero, V. (2015). Grupo focal y análisis de contenido en investigación cualitativa. *Index de Enfermería*, 24(1–2), 71–75. <https://doi.org/10.4321/S1132-12962015000100016>
- Daza, A., Beltrán, L., & Silva, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(1), 65–76. <https://doi.org/10.18359/RFCE.4233>
- Del Castillo, D., & Rodríguez, T. (2018). La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. *Acta Médica Del Centro*, 12(2), 213–227.
<https://revactamedicacentro.sld.cu/index.php/amc/article/view/880>
- Díaz, C. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. *Revista General de Información y Documentación*, 28(1), 119–142. <https://doi.org/10.5209/RGID.60813>
- Finnova, R. (2018). Escribir para publicar: normas para autores de la Revista FINNOVA. *Revista Finnova: Investigación e Innovación Financiera y Organizacional*, 2(4), 101–107.
<https://doi.org/10.23850/24629758.1381>
- Garcés, A. (2022). *Ambiente laboral: 30 por ciento de las empresas implementan programas de diversidad para mejorar sus resultados*. Semana.
- González, J., Ramirez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157–1170.
https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I1.318
- Govea, K., & Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15–22.
<https://doi.org/https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
- Guerrero, G. (2020). *Metodología de la investigación* (2nd ed.). Grupo Editorial Patria.
- Guerrero, M. (2016). La investigación cualitativa. *INNOVA Research Journal*, 1(2), 1–9.
<https://doi.org/10.33890/INNOVA.V1.N2.2016.7>

- León, Lady. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio - Revista de Difusión Cultural y Científica de La Universidad La Salle En Bolivia*, 16(16), 15–32. <https://fidesetratio.ulasalle.edu.bo/index.php/fidesetratio/article/view/28>
- Montoya, P., Beio-Escamlila, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7–13. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Moscoso, L., & Díaz, L. (2018). Aspectos éticos en la investigación cualitativa con niños. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 18(1), 51–67. <https://doi.org/10.18359/RLBI.2955>
- Murrieta, Y., Ochoa, E., & Córdova, G. (2019). Clima organizacional y sus perspectivas de medición. *Cátedra Villarreal*, 7(2), 97–103. <https://doi.org/10.24039/CV201972819>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5th ed.).
- Nieto Mendoza, I. (2021). Niveles de plagio y uso de normas para presentación de trabajos en un programa de pregrado en la ciudad de Barranquilla. *Pensamiento Americano*, 14(27), 137–144. <https://doi.org/10.21803/penamer.14.27.318>
- Olivera-Garay, Y., Leyva-Cubillas, L., & Napán-Yactayo, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de La UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/UCSA/2409-8752/2021.008.02.003>
- Pardal-Refoyo, J., & Pardal-Peláez, B. (2020). Anotaciones para estructurar una revisión sistemática. *Revista ORL*, 11(2), 155–160. <https://doi.org/10.14201/ORL.22882>
- Parra, M., Duran, S., Márceles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., Payares, K., Alvarino, C., Navarro, N., Charris, P., & Ramirez, J. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Revista Espacios*, 39(50), 21–33. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n50/a18v39n50p21.pdf>
- Pereira, A., & Solís, D. (2019). Factores del clima organizacional (Caso: Instituciones educacionales de San Carlos). *Revista Cientific*, 4, 95–115. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>
- Ponce, L., Ruelas, M., & Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), 20–30. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002>
- Pupo-Guisado, B., Velázquez-Zaldívar, R., & Tamayo-Fajardo, M. (2018). Impacto de los factores externos en el clima organizacional de empresas constructoras. *Ciencias Holguín*, 24(1), 85–91.
- Ramírez-Elías, A., & Arbesú-García, M. (2019). El objeto de conocimiento en la investigación cualitativa: un asunto epistemológico. *Enfermería Universitaria*, 16(4), 424–435. <https://doi.org/10.22201/ENEO.23958421E.2019.4.735>
- Redacción Acsendo. (2022). *Estudio de Clima Laboral en América Latina 2015*. Acsendo.
- Redacción Andina. (2018). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. *Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Redacción Gestión (2021). *Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales*. Diario Gestión.
- Reyes, J., Cárdenas, M., & Plua, K. (2020). Consideraciones acerca del cumplimiento de los principios

- éticos en la investigación científica. *Conrado*, 16(77), 154–161.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1620>
- Riveros, P., & Grimaldo, M. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179–188.
<https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>
- Rodríguez, E. (2015). Factores del clima organizacional en una empresa de manufacturera. *Revista Educación En Valores. Universidad de Carabobo*, 2(24), 31.
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v2n24/art03.pdf>
- Rodríguez, J. (2022). *Solo el 9% de los españoles se siente satisfecho con su trabajo, frente al 14% de los europeos*. Observatorio de Recursos Humanos.
- Sánchez, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: Análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107–121. <https://doi.org/10.35290/RCUI.V8N1.2021.400>
- Torres, M., Torres, M., Solís, R., Grajeda, A., Danielli, J., & Coronel, E. (2016). Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud de un hospital nacional de Lima. *Revista de Investigación En Psicología*, 19(1), 135–146.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v19i1.12449>
- Ucros, M. (2011). Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana. *Omnia*, 17(2), 91–102. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/omnia/article/view/7359>
- Valderrama, S. (2019). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica Cualitativa, Cuantitativa y Mixta* (11th ed.). Editorial San Marcos.