



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Clima Organizacional en Empresas Públicas: Una Revisión
Sistemática**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Mena Rivera, Kevin Jhoan (ORCID: 0000-0002-0451-2332)

ASESORA:

Dra. Fernández Mantilla, Mirtha Mercedes (ORCID: 0000-0002-8711-7660)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo investigado lo dedico a Dios, por darnos la valentía de continuar en este proceso de obtener un logro más en la vida, a nuestros padres por su amor y dedicación en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí.

Mena Rivera Kevin Jhoan

Agradecimiento

A nuestra universidad César Vallejo por ser parte de nuestra enseñanza forjadora, a nuestra asesora por su paciencia y por ser guía en cada paso de estudio de nuestra investigación, a mi madre por su apoyo incondicional en esta carrera universitaria.

Mena Rivera Kevin Jhoan

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	7
3.1 Tipo y diseño de investigación	7
3.2 Muestra y criterio de selección	7
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	7
3.4 Procedimiento	7
3.5 Método de análisis de datos	8
3.6 Aspectos éticos	8
IV. RESULTADOS	9
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	37

Índice de Tablas

Tabla 1 Clima organizacional en las empresas públicas.....	10
Tabla 2 Identificar las causas y consecuencias del clima organizacional en los trabajadores.....	17
Tabla 3 Conocer las dimensiones del clima organizacional en empresas públicas.....	23

Índice de Figuras

Figura 1 Procedimiento de selección de la unidad de análisis.....	9
--	---

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general conocer el clima organizacional en las empresas públicas a partir de la revisión de artículos científicos indexados publicados en un periodo de 10 años, desde el 2011 al 2021. Es de tipo teórico, su diseño corresponde a una revisión sistemática y se aplicó la técnica de análisis documental. como muestra se identificaron 21 artículos científicos las bases de datos utilizadas fueron: La referencia, scielo, Dialnet, redalyc, las cuales cumplieron con los criterios de selección, los resultados muestran que un 54% de las empresas públicas tienen un clima favorable mostrando un alto nivel de identificación, compromiso, liderazgo y motivación; mientras que el 26% es un clima regular, identificando bajos los reforzadores motivacionales y comunicación; el 20% identifica un clima desfavorable identificando falta de relaciones interpersonales, malas condiciones de trabajo y de oportunidades laborales. Finalmente, el clima organizacional es la percepción de lo que nos transmite nuestro ambiente laboral.

Palabras clave: *clima organizacional, clima laboral.*

ABSTRACT

The general objective of this research was to understand the organizational climate in public companies based on the review of indexed scientific articles published over a period of 10 years, from 2011 to 2021. It is of a theoretical type, its design corresponds to a systematic review and the documentary analysis technique was applied. As a sample, 21 scientific articles were identified, the databases used were: La referencia, scielo, Dialnet, redalyc, which met the selection criteria, the results show that 54% of public companies have a favorable climate showing a high level of identification, commitment, leadership and motivation; while 26% is a regular climate, identifying low motivational reinforcers and communication; 20% identifies an unfavorable climate identifying lack of interpersonal relationships, poor working conditions and work opportunities. Finally, the organizational climate is the perception of what our work environment transmits to us.

Keywords: *organizational climate, work climate.*

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las empresas monitorean constantemente a sus colaboradores tratando de mitigar las renunciaciones por un negativo clima organizacional, entre sus estrategias se encuentran fomentar capacitaciones de liderazgo, comunicación, sistemas de compensación, el compromiso del colaborador, entre otros. Explican expertos como Rosana Patricia Vargas Masías, docente del PAE en Gestión Avanzada de Recursos Humanos en ESAN, (Esan 2019)

Un artículo sobre Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas señala que aproximadamente el 70% de los directivos; con el objetivo de generar un clima organizacional idóneo, han desarrollado habilidades directivas como el liderazgo, delegación de tareas y comunicación. (Paredes, et al., 2021)

En el año 2015 se publicó un estudio de clima organizacional en Latinoamérica donde la muestra fueron 13 países, destacando entre ellos República dominicana, Colombia y Ecuador con un buen clima organizacional y dentro de los más bajos porcentajes se encuentran países como Chile, Uruguay y Perú (Santana y Cristancho, 2016)

Hay Group en el 2012 (EE.UU.), En su evaluación sobre el compromiso que existe en el entorno de clima organizacional obteniendo como resultado que más de un tercio de colaboradores no quieren dar algo más por su organización. Mientras tanto, la lealtad hacia las compañías ha disminuido en los últimos cinco años, reportando un 57% en su compromiso.

A nivel nacional En Perú, según un informe periodístico, el 86% de los peruanos dice estar listo para dejar su trabajo actual en un mal ambiente laboral, mientras que el 81% Los empleados dicen que el entorno laboral es muy importante para hacer el trabajo correcto. Mientras que el 19% manifiesta que este factor no influye según encuesta de Actitus. (Diario Perú21, 2018)

las empresas trabajan duro para lograr un clima organizacional óptimo, sin embargo, según una encuesta realizada por Great Place to Work Institute (2017) para conformar un ranking en cuanto a clima organizacional, encontraron que las organizaciones no dan mucha importancia para lograr un clima favorable en las empresas. De las 163 empresas de varios sectores, sólo 45 de ellas tienen un nivel

promedio. indica que existen indicadores que demuestran la importancia de las condiciones laborales (CO) en las compañías. Desde los años 2002 a 2016, la estimación favorable pasó de 77% a 87%. Las posibilidades de tener tiempo para actividades personales, el murmullo, y los procesos de inducción, Beneficios, reducciones, equidad y reconocimiento.

La presente revisión sistemática se justifica de forma teórica, aportando una variedad más amplia sobre los sustentos teóricos sobre el clima y su importancia en las empresas públicas. De igual forma, su relevancia social es permitir la reflexión sobre el valor del clima organizacional en la interacción de los trabajadores para un buen desempeño.

Bajo los distintos contextos se aborda la siguiente interrogante ¿Cómo es el clima organizacional en las empresas públicas según revisiones sistemáticas?

El objetivo es conocer el Ambiente laboral en las organizaciones públicas. Como objetivos específicos Identificar las causas y consecuencias que se presentan y conocer las dimensiones.

II. MARCO TEÓRICO

Gonzales, et al., (2021), en el trabajo de investigación sobre revisión sistemática Clima organizacional en el sector público Latinoamericano, El objetivo es explicar los resultados de artículos científicos obtenidos de Colombia, México, Perú, etc. en el entorno organizacional latinoamericano del 2016 a 2020, teniendo como muestra el análisis de 15 documentos científicos y académicos, Los resultados indican que a nivel de Latinoamérica existen problemas de insatisfacción, falta de comunicación y falta de incentivos.

Pinedo y Delgado, (2020), presentan en su revisión sistemática sobre clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas tiene como objetivo conocer el clima y su influencia en los colaboradores y proponer mejoras, teniendo como muestra 9 artículos, teniendo como resultado que es necesario tener en cuenta los estímulos motivadores y excesos de trabajo que influyen en su estado de salud conocido como burnout que influye en los colaboradores, por ello se tiene en cuenta las condiciones que brinda el recurso humano.

Soto e Inga, (2019), presentan en su revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en lima y callao, tiene como objetivo identificar enfoques teóricos sobre el clima y el desempeño, tiene como muestra el análisis de 34 tesis teniendo como resultado realidades problemáticas diversas y un marco teórico que, si bien coincide en algunos puntos, discrepa en casi la totalidad realidades.

Jiménez et al., (2020), En su Revisión sistemática sobre estudios de clima organizacional en el sector salud tuvo como objetivo definir dimensiones, identificar técnicas de evaluación y describir tipos de intervención. La metodología fue cualitativa, como conclusión fueron 21 dimensiones evaluadas, siendo tres importantes, conflicto, motivación y comunicación que son las más influyentes. Se identificaron cuestionarios estandarizados como los más utilizados en cuanto a técnicas y se encontraron con revisiones donde propone capacitaciones como medidas de intervención para mejorar el clima.

En cuanto a las fundamentaciones teóricas para Chiavenato (2007), nos dice que el clima laboral es la percepción de lo que el medio ambiente transmite y que puede influir en el comportamiento. Amoros, (2007) afirma que en el clima

organizacional influye el medio ambiente y la comunicación, es la percepción que los colaboradores tienen de la organización, por último Chiavenato, (2009) el clima organizacional es conjunto de todo lo que percibimos en las empresas u organizaciones, de las cuales influye en su comportamiento de cada uno de ellos.

Por su parte Brunet, (2011), en su libro sustenta que la satisfacción y el rendimiento del individuo se da según el clima organizacional en las empresas.

Mientras tanto Likert, (1968) en su teoría sobre clima organizacional propone 3 variables las cuales denomina, causales, intermedias y finales.

Robbins, (2002) menciona que el clima organizacional no solamente se entiende por factores externos o intentos, también dependen de una serie de experiencias vividas en el área de trabajo.

Por otro lado, en las teorías del clima organizacional tenemos, la teoría de los 2 factores conocida como la, motivación e higiene propuesto por el psicólogo; Herzberg, (1998) Destaca que existe una relación entre el trabajo y las personas, y que el comportamiento de una persona puede influir en el fracaso o el éxito. Herzberg trabajo la siguiente interrogante: “¿Qué esperan los colaboradores de su labor?” Pidió que resolvieran situaciones incómodas y cómodas en su trabajo. Según Koontz y Weihrich, (1998) consideran que en el grupo de necesidades incluye elementos como la política y gestión, la supervisión, el entorno laboral, las relaciones y, los salarios, los grupos, la seguridad laboral y la vida personal. Deciden que estas cosas son insatisfactorias o desmotivadoras. En resumen, no te decepcionará la alta calidad del trabajo con la existencia de estos elementos. Su presencia sigue siendo la misma en términos de brindar satisfacción, no es motivadora. Herzberg llama a estos “factores de mantenimiento, higiene o contexto de trabajo”. en el segundo grupo incorpora ciertos motivadores como son el éxito, el reconocimiento, el trabajo interesante, el avance y el crecimiento profesional. Los satisfactorios e insatisfactorios fueron similares a los propuestos por Maslow. Los factores del primer grupo no motivan a las personas. Sin embargo, son indispensables en una organización, de lo contrario surgiría la insatisfacción. Herzberg determinó que el segundo grupo era los verdaderos motivadores ya que producen satisfacción, Está claro que para que esta teoría de la motivación tenga

éxito, los gerentes deben tener mucho cuidado para mejorar el contenido de su trabajo.

Por otro lado, McClelland, (1997), identificó tres tipos de necesidades básicas de motivación; sin embargo, Koontz & Weihrich, (1996) las clasificó; como, necesidad de poder (n/POD), necesidad de asociación (n/ASO) y necesidad de logro (n/LOG). Estos tres impulsos (poder, asociación y logro) son importantes para la administración, puesto que debe reconocerse que estos permiten que una empresa funcione adecuadamente. En la necesidad de poder, se interesan enormemente en ejercer control. Estas personas generalmente siguen el rol de liderazgo. Por lo general como hablar. Son decididos, claros, tercos. En cuanto a la necesidad de Asociación. suelen disfrutar enormemente que se les tenga estimación y tienden a evitar ser rechazados. Como individuos, cuidan bien sus relaciones sociales, tienen un sentido de comprensión y cercanía, están dispuestos a brindar consuelo y apoyo a los necesitados y tienen relaciones amistosas con los demás. Por otro lado, la necesidad de logro. tienen un fuerte deseo de éxito y un gran miedo al fracaso. Les encantan los desafíos y establecen metas difíciles. Son honestos ante el peligro, quieren analizar y evaluar los problemas, responsabilizarse de sus acciones y responder de manera concreta y rápida a sus acciones.

Las dimensiones según Palma, (2004), menciona, para evaluar el clima organizacional, se deben tener en cuenta 5 dimensiones. Autorrealización o Desarrollo Personal: Para Palma, (2004) La autorrotación es la evaluación que hace un empleado respecto a las posibilidades que tenga para su desarrollo personal y profesional en la medida en que el trabajo tenga un impacto en su futuro. Ejemplo: los empleados pueden aprender y crecer para su autodesarrollo en el lugar de trabajo. La teoría que sustenta Fernández, (1999) cita este apoyo y afirma el potencial de autodesarrollo y experiencia laboral en el lugar de trabajo, es decir, es lo percibido por los empleados; A través de políticas de capacitación justas y efectivas encontrarán apoyo y estímulos para su crecimiento profesional y personal.

Involucramiento Laboral: Según Palma, (2004), Explica el significado de este indicador como reconocimiento, junto con los valores organizacionales y el compromiso para complementar y mejorar la organización. Sin embargo, Ferreira

(2006) sostiene que es un compromiso importante con la organización y concluye que el compromiso con la organización es el deseo de aceptar las metas y valores de la propia organización y seguir siendo miembro de la misma.

En la Supervisión: Palma, (2004), lo define como una evaluación del desempeño y el papel de los líderes en el cuidado del lugar de trabajo. Por ejemplo, los supervisores apoyan a los empleados para que superen los problemas organizacionales y la valoración de los empleados los ayuda a ser más productivos. De tal manera Hodgetts y Altman, (1985), en su libro de Comportamiento en las organizaciones afirman que Aquellos que primero se preocupan por sus empleados y luego por sus trabajos parecen tener empleados que obtienen mejores resultados y tienen un mayor nivel de ética laboral y satisfacción. En contraste, los líderes de interés creciente por la producción tienen niveles más bajos de desempeño y los líderes por debajo de ellos disfrutan de un menor valor.

En Comunicación: Afirma Palma, (2004), es la percepción del grado de la comunicación transmitida al funcionamiento interno de la organización como con la atención a usuarios o clientes de esta misma. Por ejemplo, puede acceder a lo que necesita. La información para la implementación de proyectos y organizaciones fomenta y facilita la comunicación en la organización. Este proceso permite a las empresas estar más integradas en la comunicación de información importante de los proyectos y proporcionar medios para la realización de metas.

Condiciones Laborales: Para Palma, (2004), la organización reconoce que cuenta con los elementos para cumplir con las labores encomendadas una de ellas tomando como ejemplo es una remuneración atractiva que supere a las demás organizaciones y se encuentre dentro de los estándares del mercado, cuenta con instrumentos tecnológicos que faciliten la labor diaria.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se utilizó el tipo teórico analizando el impacto de los artículos; El desarrollo de este estudio se realizó de acuerdo a la metodología de revisión sistemática de la literatura (Beltrán, 2005).

3.2 Muestra y criterio de selección

Los artículos que se seleccionaron fueron de las bases indexadas como la referencia, redalyc, pubmed, scopus, Dialnet, la palabra clave fue “clima organizacional” “clima laboral” se obtuvo como resultado de la base de datos de la referencia pasados por los filtros de selección quedaron 112 artículos, de la base de datos scielo se encontraron 80 artículos, de pubmed 2 artículos, se encontraron 52 artículos que coincidieron con los criterios de selección e inclusión. De los cuales se seleccionaron 21 artículos; los criterios de inclusión que se determinaron fueron años del 2011 al 2021 el idioma inglés, español y portugués. En cuanto a los criterios de exclusión fueron estudios que no se realizaron dentro de los 10 últimos años, revisiones de literatura, monografías, revisiones sistemáticas.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se contempla en esta revisión es el análisis documental, donde podremos analizar el contenido de cada artículo, teniendo como objetivo primordial la misma línea en la cual estamos abordando, mediante el abordaje de los artículos se obtienen los resultados utilizando una lista de cotejo.

Según Sampieri et al., (2000), La investigación de documentos incluye la identificación, descubrimiento y análisis de biografías y otros materiales de deducción y / u otros datos recopilados de hechos seleccionados para cumplir el propósito de la investigación.

3.4 Procedimiento

Se utilizó base de datos indexadas para la búsqueda de información, en el procedimiento se establecieron criterios de selección, para la obtención de información, seguidamente utilizamos el protocolo de PRISMA según Urrutia y

Bonfill, (2010). para recolectar los datos, se registró la información obtenida y la cantidad de ésta, por último, todos estos datos e información de artículos serán analizados y comparados.

3.5 Método de análisis de datos

El método utilizado fue a nivel descriptivo, se considera analizar el clima organizacional, identificando las causas, consecuencias y las dimensiones empleadas en los estudios de las revisiones sistemáticas, el análisis se dio en las empresas públicas, donde se evidencio que en los 21 artículos se muestran diferentes áreas de educación, salud y empresas públicas.

La metodología y flujos utilizados fueron basados en el modelo de protocolo PRISMA ya que es un referente debido a su buen respaldo por diversos autores. (Urrutia y Bonfill, 2010).

3.6 Aspectos éticos

Toda la información de esta investigación es totalmente objetiva y verdadera, no se pretende sesgar ni lucrar con esta información todo el material usado en esta revisión fue de libre acceso, así mismo si esta información desea ser comprobada se sugiere revisar la citas y referencias. El fin de este trabajo es brindar aporte científico (American Psychological Association, 2010).

IV. RESULTADOS

En la figura 1, se encontraron 52 artículos de los buscadores seleccionados de los cuales se aplicó el filtro no correspondiendo a los años establecidos, 14 artículos. 38 artículos de los cuales eliminamos 8 artículos, quienes no están dentro de los criterios de inclusión, tenemos 30 artículos, eliminamos 9 ya que tenían distintas muestras de estudio, de los cuales seleccionamos 21 artículos quienes corresponden a la variable buscada.

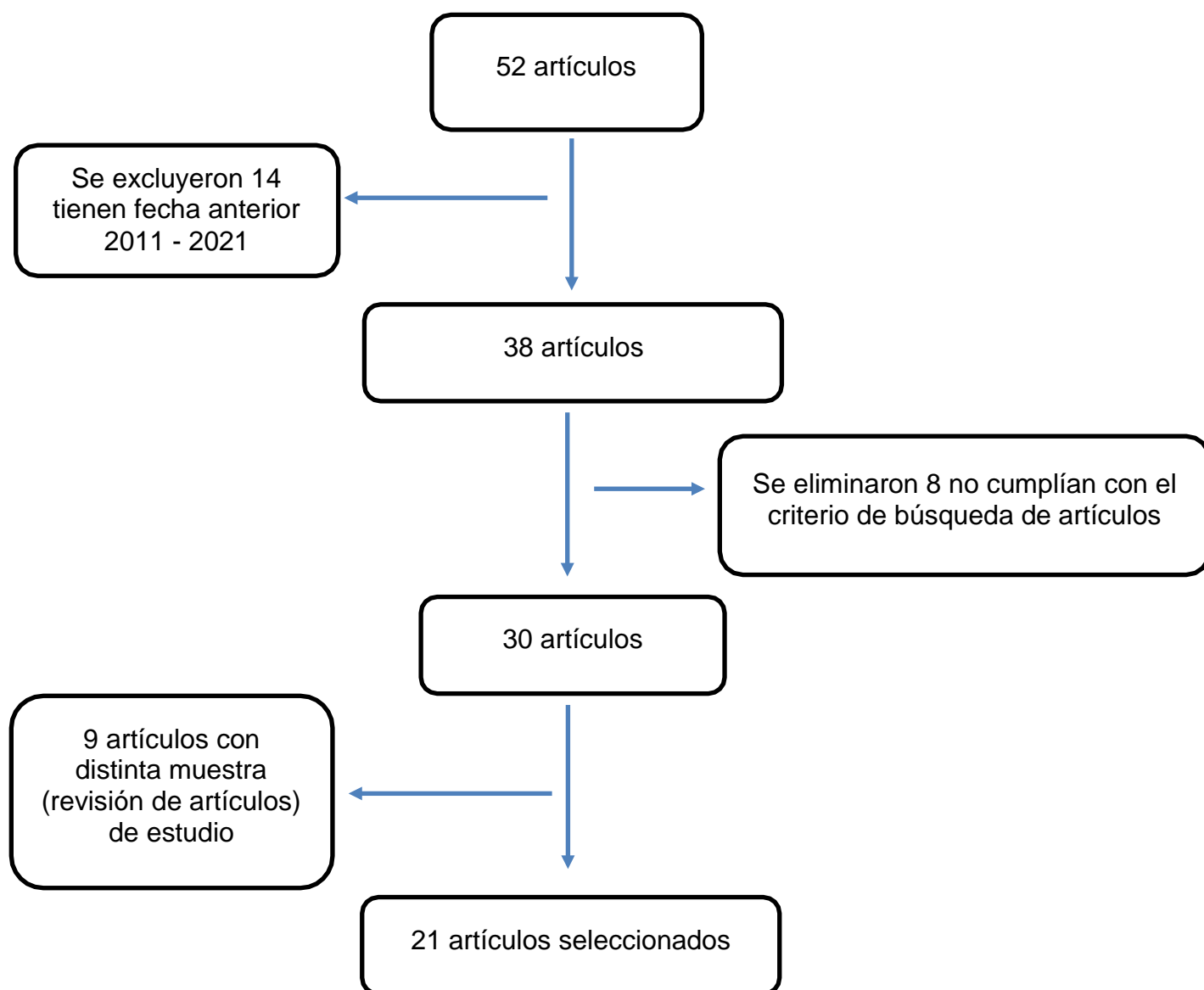


Figura 1

Procedimiento de selección de la unidad de análisis.

En los 21 artículos observados en la tabla 1, se obtuvo un análisis de la importancia del clima organizacional, lo que nos indica que es un tema muy importante para las distintas instituciones. Según el análisis de los artículos podemos observar que las empresas públicas muestran un clima laboral favorable en un 54%, mientras que podemos observar que hay artículos donde refieren que el clima laboral está mejorando en un 26%, por lo consiguiente, se identifica un 20% de artículos con un clima desfavorable.

Tabla 1

Clima Organizacional en las Empresas Públicas.

Autores - Año	Artículo	Muestra	Lugar	Clima Organizacional
Sandoval, Magaña, Deneb, Surdez, (2013).	Clima organizacion al en profesores investigadore s de una institución de educación superior	462 profesores	Costa rica	Ambiente en forma desfavorable, dándose por el pobre interés por la investigación y el estudio.
Díaz, Guevara, Vidaurre, (2019)	Estrés laboral y clima organizacion al en colaboradore s del hospital solidaridad, Chiclayo	30 colaborado res	Perú	El clima mostrado es regular.
González, Manríquez, Venegas, (2014)	Clima organizacion al en una dirección de	33 funcionario s	Chile	Existe un buen clima laboral, sin embargo, el índice más bajo es el de la recompensa.

	administración de salud municipal				
Lapolli, Consoni, Franzoni, Lapolli, (2014)	O clima organizacion al em uma instituição publica de ensino superior	51 encuestados	Brasil	Existe un resultado positivo.	
Del Rio, Munares, Montalvo, (2019)	Clima organizacion al en trabajadores de un hospital general de Ica	178 trabajadores	Perú	Muestra una puntuación de nivel medio.	
Saavedra, Loyola, Neira, Cerda, (2016)	Clima organizacion al en académicos de una institución de educación superior	128 académicos	Perú	Siendo los ámbitos más débiles calidez y apoyo y oportunidad de desarrollo, se encontró un clima organizacional regular.	
Oliveira, Silva, (2014)	Estudo sobre o impacto do clima organizacion al na satisfação do colaborador	107 trabajadores	Brasil	El clima de las dos instituciones es positivo, proporcionando el compromiso de los empleados con la institución.	

Charry, (2018)	La gestión de la comunicación interna y el clima organizacion al en el sector público	200 trabajador es	Perú	Se evidencia un clima desfavorable, existe correlación entre comunicación y clima.
Zambrano, (2018)	Clima organizacion al en el talento humano de las instituciones hospitalarias, Manabí – ecuador	189 personas	Perú	Muestra un clima favorable para los colaboradores.
Picoy, (2017)	Clima organizacion al en establecimien tos de salud de la micro red villa en el año 2014	194 trabajador es	Perú	El clima es por mejorar.
Oliva, Revilla, Kolevic, Cabrejos, Muchaypiña, Sayas, Chávez,	Clima organizacion al y satisfacción del usuario externo en los servicios de	125 trabajador es	Perú	Se observó un clima saludable.

Mamani, (2019)	hospitalización del instituto nacional de salud del niño, 2017				
	Clima organizacion al e incidencia del mobbing				
Blanco, Lazo, Rojas, (2017)	laboral en los docentes de la facultad de ciencias de la educación de la UNHEVAL 2013.	21 docentes		Perú	Se observa en la facultad un clima óptimo.
	Clima organizacion al y satisfacción laboral en los trabajadores - red de salud chota, 2017				
Sánchez, Núñez, (2020)		155 trabajadores		Perú	Existe un clima que corresponde a nivel medio.
	Clima organizacion al y gestión administrativa en la red de salud Condorcanqu				
De Souza, (2019)		50 servidores públicos		Perú	Se observa que el ambiente influye mucho en la administración, teniendo como resultado un clima de nivel favorable.

i, amazonas –
2016

Pantoja, Navarrete, Zambrano , Matabanch oy, (2020)	Relación entre clima organizacion al y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública	410 funcionario s	Colom bia	Los resultados de la variable clima muestran un resultado favorable mencionando que a mayor favorabilidad menor es el acoso laboral.
Zeta, Benites, Jiménez, Abanto, (2020)	Clima organizacion al y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural	60 trabajador es	Perú	El clima organizacional se muestra en un nivel regular
Rivera, Cegarra, Vergara, Matos, (2016)	Clima organizacion al en el contexto educativo	37 trabajador es	Venez uela	Los Resultados muestran que no existe un grato clima.

Semper, Sánchez, Segredo, Hernández , Álvarez, Mestre, (2019)	Clima organizacion al en la atención a pacientes con morbilidad materna extremadame nte grave	158 trabajador es	Cuba	El estudio determinó un clima en riesgo.
Juárez, (2018)	Clima organizacion al entre los trabajadores del hospital general “la villa”: hospital de segundo nivel de atención de la ciudad de México	264 trabajador es	México	Existe un buen clima gracias al liderazgo y la motivación.
León, Noriega, Murillo, (2018)	Impacto del clima organizacion al sobre el rendimiento laboral del docente	25 profesores	Ecuad or	Se encontró un clima favorable este apoya a un buen rendimiento académico.
Arias, Zegarra, (2015)	Clima organizacion al, síndrome	93 trabajador es	Perú	Existe un clima organizacional óptimo.

de burnout y
afrentamiento
en
trabajadores
de un hospital
oncológico de
Arequipa.

En la tabla 2, Seleccionamos 21 artículos, donde se identificaron las causas y consecuencias. identificamos que las principales causas fueron la falta de motivación, malas relaciones interpersonales, mala comunicación y ambientes no adecuados para el desempeño de labores; sin embargo, podemos resaltar que el liderazgo es un índice muy importante para obtener un clima favorable. En cuanto a las consecuencias podemos observar que la desmotivación y el desempeño son los más afectados.

Tabla 2

Causas y Consecuencias del Clima Organizacional en los Trabajadores.

Autores - Año	Articulo	Lugar	Causas	Consecuencias
Sandoval, Magaña, Deneb, Surdez, (2013).	Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior	Costa Rica	Falta de interés profesional	Desmotivación No se encuentran identificados Falta de interés por los nuevos proyectos.
Díaz, Guevara, Vidaurre, (2019)	Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital solidaridad, Chiclayo	Perú	Desinterés por parte de los jefes inmediatos	Desmotivación Falta de reconocimiento de logros No hay identificación con la empresa.
González, Manríquez, Venegas, (2014)	Clima organizacional en una dirección de administración de salud municipal	Chile	Falta de incentivos Desarrollar mecanismos de recompensa	Desmotivación

Lapolli, Consoni, Franzoni, Lapolli, (2014)	O clima organizacional em uma instituição pública de ensino superior	Brasil	Satisfação laboral	Crecimiento laboral y profesional
Del Rio, Munares, Montalvo, (2019)	Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica	Perú	Contar con recursos humanos altamente comprometidos e identificados con su institución	Falta de motivación Baja comunicación Desorganización
Saavedra, Loyola, Neira, Cerda, (2016)	Clima organizacional en académicos de una institución de educación superior	Perú	Falta de crecimiento laboral y profesional	Falta de compañerismo Falta de oportunidades laborales y profesionales Falta de comunicación
Oliveira, Silva, (2014)	Estudo sobre o impacto do clima organizacional na satisfação do colaborador	Brasil	Buena identificación con las instituciones	Compromiso e identificación con las instituciones Buen ambiente laboral Buenas relaciones
Charry, (2018)	La Gestión De La Comunicación	Perú	Existencia De Micro	Reforzadores Motivacionales

	Interna Y El Clima Organizacional En El Sector Público		Climas Laborales Negativos Que Perturban El Desempeño	Falta De Comunicación
Zambrano, (2018)	Clima Organizacional En El Talento Humano De Las Instituciones Hospitalarias, Manabí – Ecuador	Perú	Habilidad Para El Desarrollo De Las Funciones.	Políticas Bien Establecidas Para El Seguimiento De Funciones. Liderazgo Buena Comunicación
Picoy, (2017)	Clima Organizacional En Establecimientos De Salud De La Micro Red Villa En El Año 2014	Perú	No existen Reforzadores Que Ayuden A Motivar Al Colaborador.	Bajo Desempeño Desmotivación Falta De Toma De Decisiones.
Oliva, Revilla, Kolevic, Cabrejos, Muchaypiña, Sayas, Chávez, Mamani, (2019)	Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del instituto nacional de salud del niño, 2017	Perú	Bajo desempeño	Falta de incentivo laboral Falta de comunicación

Blanco, Lazo, Rojas, (2017)	Clima organizacional e incidencia del mobbing laboral en los docentes de la facultad de ciencias de la educación de la unheval 2013	Perú	Óptimo clima laboral entre el personal	Buen rendimiento laboral
Sánchez, Núñez, (2020)	Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - red de salud chota, 2017	Perú	El nivel de clima es medio que la motivación de los trabajador es es baja.	Falta de liderazgo No existen iniciativa por mejorar mala comunicación Malas relaciones interpersonales
De Souza, (2019)	Clima organizacional y gestión administrativa en la red de salud Condorcanqui, amazonas – 2016	Perú	Buen ambiente laboral Compromiso	Existen agentes motivadores. Buena comunicación Agradable ambiente
Pantoja, Navarrete, Zambrano, Matabanchoy, (2020)	Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública	Colombia	Buen desempeño laboral	Buena comunicación Buen ambiente de trabajo. Buenas relaciones interpersonales

Zeta, Benites, Jiménez, Abanto, (2020)	Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural	Perú	Se perciben niveles de favorabilidad en la capacidad profesional y estilo de dirección	Bajo nivel de liderazgo Condiciones de trabajo inadecuadas
Rivera, Cegarra, Vergara, Matos, (2016)	Clima organizacional en el contexto educativo	Venezuela	No hay un ambiente de trabajo grato, malas relaciones interpersonales	Desmotivación Falta de comunicación Malas condiciones de trabajo Falta de incentivos
Semper, Sánchez, Segredo, Hernández, Álvarez, Mestre, (2019)	Clima organizacional en la atención a pacientes con morbilidad materna extremadamente grave	Cuba	Malas condiciones de trabajo	Mala infraestructura Mala comunicación Malas relaciones interpersonales.

Juárez, (2018)	Clima Organizacional Entre Los Trabajadores Del Hospital General “La Villa”: Hospital De Segundo Nivel De Atención De La Ciudad De México	México	Buen Ambiente Laboral Personal Comprometido	Existe Liderazgo. Comunicación.
León, Noriega, Murillo, (2018)	Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente	Ecuador	Buena calidad de infraestructura.	Motivación.
Arias, Zegarra, (2015)	Clima organizacional, síndrome de burnout y afrontamiento en trabajadores de un hospital oncológico de Arequipa.	Perú	Buen desempeño laboral	Compromiso laboral Buenas relaciones interpersonales Identificados con las funciones y políticas.

En la tabla 3, se muestran los resultados según los 21 artículos evaluados identificando las dimensiones que se presentan en cada uno de ellos, donde se pudo observar que la dimensión predominante es comunicación.

Tabla 3

Dimensiones del clima organizacional en empresas públicas.

Autores - Año	Artículo	Lugar	Dimensiones Del Clima
Sandoval, Magaña, Deneb, Surdez, (2013).	Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior	Costa Rica	Autorrealización Involucramiento laboral
Díaz, Guevara, Vidaurre, (2019)	Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital solidaridad, Chiclayo	Perú	Autorrealización Involucramiento laboral
González, Manríquez, Venegas, (2014)	Clima organizacional en una dirección de administración de salud municipal	Chile	Condición laboral Autorrealización
Lapolli, Consoni, Franzoni, Lapolli, (2014)	O clima organizacional em uma instituição pública de ensino superior	Brasil	Autorrealización
Del Río, Munares, Montalvo, (2019)	Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica	Perú	Comunicación
Saavedra, Loyola, Neira, Cerda, (2016)	Clima organizacional en académicos de una institución de educación superior	Perú	Autorrealización Comunicación

Oliveira, (2014)	Silva,	Estudo sobre o impacto do clima organizacional na satisfação do colaborador	Brasil	Involucramiento laboral Condiciones laborales
Charry, (2018)		La Gestión De La Comunicación Interna Y El Clima Organizacional En El Sector Público	Perú	Comunicación Condiciones Laborales
Zambrano, (2018)		Clima Organizacional En El Talento Humano De Las Instituciones Hospitalarias, Manabí – Ecuador	Perú	Involucramiento Laboral Comunicación
Picoy, (2017)		Clima Organizacional En Establecimientos De Salud De La Micro Red Villa En El Año 2014	Perú	Condición Laboral Supervisión
Oliva, Kolevic, Muchaypiña, Sayas, Mamani, (2019)	Revilla, Cabrejos, Chávez,	Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del instituto nacional de salud del niño, 2017	Perú	Comunicación
Blanco, Rojas, (2017)	Lazo,	Clima organizacional e incidencia del mobbing laboral en los docentes de la facultad de ciencias de la	Perú	Involucramiento laboral

educación de la
unheval 2013

Sánchez, Núñez, (2020)	Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - red de salud chota, 2017	Perú	Supervisión Comunicación
De Souza, (2019)	Clima organizacional y gestión administrativa en la red de salud Condorcanqui, amazonas – 2016	Perú	Condición laboral Comunicación
Pantoja, Navarrete, Zambr ano, Matabanchoy, (2020)	Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública	Colombia	Comunicación Condiciones laborales Involucramiento
Zeta, Benites, Jiménez, Abanto, (2020)	Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural	Perú	Autorrealización Supervisión Condiciones laborales
Rivera, Cegarra, Vergara, Matos, (2016)	Clima organizacional en el contexto educativo	Venezuel a	Condiciones laborales Comunicación Condiciones laborales

Semper, Sánchez, Segredo, Hernández, Álvarez, Mestre, (2019)	Clima organizacional en la atención a pacientes con morbilidad materna extremadamente grave	Cuba	Condiciones laborales Comunicación
Juárez, (2018)	Clima Organizacional Entre Los Trabajadores Del Hospital General “La Villa”: Hospital De Segundo Nivel De Atención De La Ciudad De México	México	Comunicación Supervisión Involucramiento Laboral
León, Noriega, Murillo, (2018)	Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente	Ecuador	Condiciones laborales
Arias, Zegarra, (2015)	Clima organizacional, síndrome de burnout y afrontamiento en trabajadores de un hospital oncológico de Arequipa.	Perú	Involucramiento laboral

V. DISCUSIÓN

Esta revisión sistemática analiza artículos de investigación realizados del Clima Organizacional en empresas públicas, la búsqueda de los artículos de análisis, se realizó teniendo criterios de selección, como la búsqueda de los últimos 10 años; siguiendo estos se obtuvieron como resultado 21 publicaciones.

En relación al objetivo general, es conocer el clima organizacional en las empresas públicas, donde podemos observar que el 54% de los artículos analizados muestran un clima organizacional favorable dentro de las empresas, mostrando un alto nivel de identificación, compromiso, liderazgo y motivación; mientras que el 26% es regular, identificando los reforzadores motivacionales y baja comunicación; esto refuerza lo dicho por Gonzales, et al; (2021), presentan en su revisión sistemática Clima organizacional en el sector público Latinoamericano, el cual menciona que a nivel de Latinoamérica en un análisis de artículos, se encontró que la mayor incidencia de problemas se manifiesta en insatisfacción, falta de comunicación y falta de incentivos, concordando con los resultados obtenidos en el análisis de los artículos cuando se identifica un clima laboral regular. Mientras que el 20% muestra un clima desfavorable donde se destacó la falta de relaciones interpersonales, malas condiciones de trabajo y de oportunidades laborales. En lo mencionado apoya a la teoría dicha por Likert, (1968) haciendo referencia a que la reacción está relacionada directamente con la percepción, establece que el comportamiento del colaborador depende del comportamiento administrativo, del ambiente y condiciones que se pueden observar en las instalaciones. Por ello propone 3 variables, las causales indican el sentido en que las empresas evolucionan y obtiene resultados; las intermedias las cuales velan por el estado interno de las empresas como son la motivación y rendimiento, comunicación y toma de decisiones y las finales la cual surge del desempeño de las dos primera variables, establecen los resultado de estos como la productividad, las ganancias y las pérdidas, estas dependen de las dos primeras para la buena obtención de un clima favorable.

En los objetivos específicos identificamos las causas y consecuencias del clima organizacional, donde se observa que las principales causas son la falta de motivación, malas relaciones interpersonales, mala comunicación, ambientes no

adecuados para el desempeño laboral; sin embargo, podemos resaltar que el liderazgo es una parte muy importante para obtener un clima favorable. En cuanto a las consecuencias podemos observar que la motivación y el desempeño son los más afectados, apoyando a lo mencionado por Brunet, (2011) en su teoría al corroborar que la baja satisfacción da como resultado un clima desfavorable. La satisfacción aumenta y disminuye según el individuo perciba el clima en el ambiente laboral de igual manera este se verá afectado positivamente o negativamente. Esto complementa a lo dicho por Likert, (1968) en su propuesta de 3 variables identificadas causales, intermedias y finales el cual se basa en la causa y efecto, de las organizaciones.

Esta investigación apoya a lo dicho por su parte Herzberg, (1998) en su teoría motivación e higiene el cual menciona que el comportamiento de las personas con su trabajo puede influir en el éxito o el fracaso. Los factores que crean satisfacción están en un patrón completamente diferente de los factores que inducen la insatisfacción. Esto se debe a que los humanos tienen dos deseos. Por un lado, existe el prejuicio de evitar el dolor y la angustia. Por el otro, es la dirección del crecimiento emocional e intelectual. La higiene nos manifiesta que no se siente a gusto si no existe. Pero cuando existe el efecto de satisfacción no tienen efecto a largo plazo. Estos elementos son el sueldo, la estabilidad laboral, la adaptabilidad al área de trabajo, políticas de la empresa y las relaciones interpersonales y supervisores. Mientras que la motivación nos habla de reconocimiento, logros, la promoción, el crecimiento profesional, confianza y la productividad, esto apenas tiene un efecto sobre la insatisfacción.

Por lo consiguiente en el objetivo específico sobre la identificación de dimensiones que se presentan se pudo observar que apoya a las propuestas teóricas dichas por Palma, (2004). El cual menciona 5 dimensiones a tener en cuenta las cuales son la autorrealización, indica el crecimiento personal y profesional del colaborador para un progreso personal, la comunicación es el claro proceso de información, se debe contar con fácil acceso a la información clara para el correcto funcionamiento de las funciones y a las normas empresas de las organizaciones, condiciones de trabajo, la institución provee los recursos, involucramiento laboral, identificación de las claras normas y políticas de la

empresa para el correcto funcionamiento, la supervisión, brinda apoyo a los trabajadores para superar obstáculos dentro de la organización.

Como se puede observar en estos resultados de una manera general apoya a lo dicho por Gonzales, et al., (2021), cuando refieren que en los distintos resultados de los objetivos planteados existen similitudes en cuanto el clima organizacional, ya que se identifican al menos un factor de los que se mencionan en los artículos como son problemas de insatisfacción, falta de comunicación e incentivos por parte de los jefes a cargo, que permiten establecer un ambiente agradable. Infiere que cada uno tiene el compromiso de implementar estrategias con la finalidad de que se cumplan los objetivos para las organizaciones y se incremente la productividad.

Por otro lado, Robbins, (2002) y su postulación sobre el clima organizacional resalta que las percepciones sobre los factores internos y externos no definen el comportamiento, sino que también influyen las experiencias que tengan en las organizaciones.

Según los autores, mencionados en el marco teórico de esta revisión sistemática, coincide que el clima organizacional se da mediante la percepción del ambiente de trabajo, que las personas pueden percibir en su entorno de trabajo, se toma la referencia de Palma (2004) quien establece dimensiones para la evaluación del clima organizacional.

Como limitaciones para la elaboración de esta investigación, tenemos que no hay temas sobre clima organizacional en relación a revisiones sistemáticas. No se pudieron obtener artículos fácilmente para que formen parte de este trabajo. Tuvo inconvenientes al realizar las selecciones adecuadamente, debido a que se encontraron artículos embargados.

VI. CONCLUSIONES

Según el análisis se identificó que el 54% de la muestra, dio como resultado un clima organizacional favorable.

Se identificaron las principales causas y consecuencias mostrando que las malas relaciones interpersonales, la falta de comunicación y ambientes no adecuados tiene como consecuencia, la desmotivación y bajo desempeño; así mismo se aclara que el hecho de que una empresa muestre un buen clima organizacional no quiere decir que todos sus índices estén óptimos.

Dentro de las dimensiones se pudo identificar la Autorrealización, involucramiento laboral, condiciones laborales, comunicación y supervisión, mediante estas dimensiones podemos percibir el clima organizacional de una empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Realizar investigaciones sobre revisiones de artículos científicos en la cual se estudie con más profundidad la variable clima organizacional de una manera generalizada.

Tomar los resultados de las revisiones sistemáticas de la variable clima organizacional ya investigada, para el mejoramiento del ambiente laboral en las empresas.

Realizar investigaciones sobre los tipos de clima organizacional en las empresas, con la finalidad de ayudar a conocer de manera más clara la problemática que se presenta.

REFERENCIAS

- Beltrán G, Óscar A.(2005). Revisiones sistemáticas de la literatura. *Revista Colombiana de Gastroenterología* , 20 (1), 60-69.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-99572005000100009&lng=en&tlng=es
- Blanco, M., Lazo, C., y Rojas, A.(2017). Clima organizacional e incidencia del mobbing laboral en los docentes de la Facultad De Ciencias de la Educación de la UNHEVAL 2013. *Investigación Valdizana*, 9(1), 47-50.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/39>
- Brunet, L.(2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas: México.
- Charry, H.(2018). la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 9(1), 25–34.
<https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/240>.
- De Souza, B.(2019). Clima organizacional y gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas – 2016. *lex - revista de la facultad de derecho y ciencias políticas*, 17(24), 391-416.
[doi:http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i24.1828](http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i24.1828)
- Díaz, F., Guevara, S., y Vidaurre, W.(2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*, 8(1),31-40.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809014>
- ESAN (2 de septiembre del 2019) *Clima laboral: ¿qué impacto tiene en las empresas?*. Conexionesan. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas/>
- Fernández, D., Revilla, M., Kolevic, L., Cabrejos, I., Muchaypiña, I., Sayas, I., Chávez, L., y Mamani, V.(2019). 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*, 80(2), 188-192. <https://dx.doi.org/10.15381/anales.802.15745>

- Gamboa, L.(2014). Clima laboral de la empresa Bombonería Di Perugia. *San Martín emprendedor*, 5(1).
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1652/sme_v5_n1_art1.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- González, A., Manríquez, C., y Venegas, M. (2014).Clima Organizacional en una Dirección de Administración de Salud Municipal. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 152-157. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300005>
- Herzberg, F.(1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, Paperback, 46(1), 53-62.
- Jiménez, M., Moreno, S., y Sánchez, M.(2020). Revisión sobre estudios de clima organizacional en el sector salud. *Repositorio Institucional UCC*.
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/20026>
- Juárez, S.(2018) Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44,(4), 97-111.
<https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2018.v44n4/97-111/es>
- Lapoli, J., Giusti, D., Benciveni, A., & Mafra, É.(2014). o clima organizacional em uma instituição pública de ensino superior. *Repositório institucional UFSC*.
<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/131366>
- León, L., Noriega, E., y Murillo, M.(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.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&tlng=es.
- Mahadevan, M.(2019). Impact of Training Methods on Employee Performance in a Direct Selling Organization, Malaysia. *IOSR Journal of Business and Management*, 21(10), 07-14. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol21-issue10/Series-1/B2110010714.pdf>

- McGregor, D y McGregor, M.(1989). Motivación del liderazgo. Madrid: Ediciones del MIT
- Neal, A., Griffin, M., & Hart, P.(2000). "The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior". *Safety Science*, 34(1-3), 99-109
[https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00008-4](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00008-4).
- Oliveira, R., & Silva, A.(2014). Estudo sobre o impacto do Clima Organizacional na satisfação do colaborador. *Augusto Guzzo Revista Acadêmica*, (13), 30-46.
doi: <https://doi.org/10.22287/ag.v1i13.209>
- Palma, S.(2004). *Escala clima laboral CL – SPC*. Lima, Perú.
- Pantoja, A., Navarrete, A., Zambrano, C., y Matabanchoy, S.(2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Universidad y Salud*, 22(2), 137-147.
<https://doi.org/10.22267/rus.202202.185>
- Paredes. D., Ibarra, L., y Moreno Z.(2021). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Investigación administrativa*, 50(127), 12705. <https://doi.org/10.35426/iav50n127.05>.
- PERÚ21 (22 de agosto del 2018) *El 86% de trabajadores renunciaría por un mal clima laboral*. Perú21. <https://peru21.pe/peru/86-trabajadores-renunciaria-mal-clima-laboral-encuesta-aptitus-422589-noticia/>.
- Picoy, D. (2017). Clima organizacional en establecimientos de salud de la micro red villa en el año 2014. *Revista de la facultad de medicina humana*. 15(3),
<http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/681/648>
- Pinedo, C., y Delgado, J.,(2020) Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas. *Revista científica horizonte empresarial*, 7(2). <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1486>
- PORTAFOLIO (2012) *El impacto del clima organizacional en los resultados*. Portafolio. <https://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/impacto-clima-organizacional-resultados-62088>.
- Del Río, J., Munares, A., y Montalvo, H.(2019). Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica. *Revista médica panacea*.
<https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/87>

- Rivera, C., Cegarra, O., Vergara, H., y Matos, Y.(2016). Clima Organizacional en el contexto Educativo. *Revista Scientific*, 1(2),316-339. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563660227019>.
- Saavedra, W., Loyola, J., Neira, P., Cerda, G.(2015). Clima organizacional en académicos de una institución de educación superior, 16(1-2). *Perspectiva revista oficial de la universidad privada Antonio Guillermo urrelo*, <http://mail.upagu.edu.pe/ojs/index.php/PE/article/view/380/324>.
- Sachau, D.(2007). Resurrecting the Motivation-Hygiene Theory: Herzberg and the Positive Psychology Movement. *Human Resource Development Review*, 6(4), 377–393. <https://doi.org/10.1177/1534484307307546>
- Sánchez, J. G., y Núñez, L.(2020). clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - red de salud chota, 2017. *Revista Científica De Enfermería (Lima, En Linea)*, 9(2). <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/27>.
- Sandoval, M., Magaña, D., y Surdez, E.(2013). clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 13(3),1-24 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44729878017>
- Semper, A., Sánchez, J., Segredo, A, Hernández, A., Álvarez, María., y Mestre Vilma.(2019) Clima organizacional en la atención a pacientes con morbilidad materna extremadamente grave. *Revista Cubana de Salud Pública*. 45,(1), http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000100002&lng=es&tlng=es
- Soto, C., y Inga, A.(2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa. Investigación Y Pensamiento Crítico*, 95-117. <http://ojs.3ciencias.com/index.php/3c-empresa/article/view/846>
- Legua, J.(2018) Propuesta para la mejora del clima organizacional según la teoría de Litwin y Stringer en el PS. Fraternidad Niño Jesús, distrito de Ate, 2018. *Repositorio de tesis Universidad Peruana Unión*

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1370/Jennifer_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y.

- Terán, N., Gonzáles, J., Ramírez, R., y Palomino, G.(2021). Calidad de servicio en las organizaciones de Latinoamérica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1184-1197. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.320
- Urrutia, G., y Bonfill, X.(2010). Declaración Prisma: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *El sevier doyma* https://es.cochrane.org/sites/es.cochrane.org/files/public/uploads/PRISMA_Spanish.pdf.
- Yee, L., & Ananthkshmi, M. (2017). A study on the impact of organisational climate on employee performance in a Malaysian Consltancy. *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(4), 1-13. <http://www.ftms.edu.my/journals/pdf/IJABM/Apr2017/1-13.pdf>
- Zambrano, L. (2018). Clima organizacional en el talento humano de las instituciones hospitalarias, Manabí – Ecuador. *Quipukamayoc*, 26(50), 11–19. <https://doi.org/10.15381/quipu.v26i50.14720>.
- Zeta, A., Benites, C., Jiménez, R., y Abanto, L.(2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. *Conrado*, 16(76), 113-122. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000500113&lng=es&tlng=es.

ANEXOS

Anexo 1

AUTOR Y AÑO	NOMBRE DEL ARTICULO	BASE DE DATOS	MUESTRA	LUGAR	INSTRUMENTO	CONFIABILIDAD	OBJETIVO	DISEÑO
Sandoval, Magaña, Deneb, Surdez, (2013).	Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior	Redalyc	462 profesores	Costa Rica	Adaptación propia del cuestionario de Chiang, et al. (2007)	Si	Determinar la percepción del clima organizacional en el personal docente investigador perteneciente a los cuerpos académicos	No experimental transeccional
Diaz, Guevara, Vidaurre, (2019)	Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital solidaridad, Chiclayo	Redalyc	30 colaboradores	Perú	Instrumento de recolección de datos siendo esta la escala de Likert	Si	Determinar el nivel de relación que existe entre estrés y clima organizacional en colaboradores	No experimental, transversal

González, Manríquez, Venegas, (2014)	Clima organizacional en una dirección de administración de salud municipal	SciELO	33 funcionarios	Chile	Adaptado del organizational climate questionnaire de litwin y stringer	Si	Explorar las percepciones que poseen los trabajadores de la dirección de administración de salud (das)	Descriptivo
Lapoli, Consoni, Franzoni, Lapoli, (2014)	O clima organizacional em uma instituição publica de ensino superior	La referencia	51 encuestados	Brasil	Pesquisa de clima	Si	Lograr un buen nivel de satisfacción y un ambiente de trabajo armonioso que favorezca la eficiencia y la creatividad	No refiere
Del Rio, Munares, Montalvo, (2019)	Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica	La referencia	178 trabajadores	Perú	Cuestionario con 55 preguntas	Si	Identificar la percepción del clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica	Descriptivo
Saavedra, Loyola, Neira, Cerd a, (2016)	Clima organizacional en académicos de	La referencia	128 académicos	Perú	Encuesta elaborada por morales, Manzi y	Si	Identificar aquellas dimensiones del clima organizacional que	Descriptivo

	una institución de educación superior				justiniano (1984)		representan fortalezas y debilidades.	
Oliveira, Silva, (2014)	Estudo sobre o impacto do clima organizacional na satisfação do colaborador	La referencia	107 trabajadores	Brasil	Oquestionário, instrumento para investigação do clima organizacional adaptado da tese de bedami (2004).	No refiera	Impacto de un clima organizacional saludable en la satisfacción de los empleados en el área de salud	Descriptivo
Charry, (2018)	La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público	La referencia	200 trabajadores	Perú	Encuesta de comunicación interna (elaboración propia) y de clima laboral (encuesta estandarizada - great place to work 2006)	Si	Establecer la correlación entre comunicación interna y clima organizacional	Cuantitativa de diseño no experimental

					con escalamiento de Likert.			
Zambrano, (2018)	Clima organizacional en el talento humano de las instituciones hospitalarias, Manabí – ecuador	La referenc ia	189 persona s	Perú	La encuesta fue el instrumento empleado para la investigación	No refiere	Influencia del clima organizacional en el talento humano de las instituciones hospitalarias de la provincia de Manabí – ecuador en el año 2015	Descripti vo
Picoy, (2017)	Clima organizacional en establecimientos de salud de la micro red villa en el año 2014	La referenc ia	194 trabajad ores	Perú	Encuesta de clima organizacional	No refiere	Conocer el clima organizacional en establecimientos de salud de la micro red villa en el año 2014	Observac ional, descriptiv o y transvers al.
Oliva, Revilla, Kolevic, Cabrejos, Muchaypiña	Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de	SciELO	125 trabajad ores	Perú	55 preguntas	No refiere	Determinar el clima organizacional y la satisfacción del usuario externo sobre la atención medica	No refiere

, Sayas, Chávez, Mamani, (2019)	hospitalización del instituto nacional de salud del niño, 2017						recibida en los servicios de hospitalización	
<hr/>								
Blanco, Lazo, Rojas, (2017)	Clima organizacional e incidencia del mobbing laboral en los docentes de la facultad de ciencias de la educación de la unheval 2013.	La referenc ia	21 docente s	Perú	Se utilizó el cuestionario para medir el clima organizacional De Minsa 2008-2011	No refiere	Determinar la relación entre mobbing (acoso laboral) y clima organizacional	Descripti va y correlaci onal
<hr/>								
Sánchez, Núñez, (2020)	Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - red de salud chota, 2017	La referenc ia	155 trabajad ores	Perú	Instrumentos tipo escala, una sobre clima organizacional y otra sobre satisfacción	No refiere	Determinar y analizar la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores	Descripti vo, correlaci onal;

laboral,
ambas
elaboradas por
el Minsa.

De Souza, (2019)	Clima organizacional y gestión administrativa en la red de salud Condorcanqui, amazonas – 2016	La referencia	50 servidores públicos	Perú	Se usaron dos cuestionarios confiables y validados para la recolección de información de campo	Si	Determinar la influencia del clima organizacional en la gestión administrativa de la red de salud Condorcanqui, amazonas, 2016	Estudio fue no experimental, el diseño correlacional causal
Pantoja, Navarrete, Zambrano, Matabancho y, (2020)	Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública	SciELO	410 funcionarios	Colombia	El cuestionario de clima laboral del departamento administrativo de la función pública (dafp)	Si	Analizar la relación entre el clima y la violencia laboral en funcionarios de una universidad pública.	Estudio descriptivo o correlacional con diseño transversal

Zeta, Benites, Jiménez, Abanto, (2020)	Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural	SciELO	60 trabajadores	Perú	No especifica	Si	Como objetivo general se prevé, determinar la relación del clima organizacional y el liderazgo de servicio con la satisfacción laboral en el contexto indicado	No experimental de diseño transversal explicativo
Rivera, Cegarra, Vergara, Matos, (2016)	Clima organizacional en el contexto educativo	Redalyc	37 trabajadores	Venezuela	Cuestionario estructurado con alternativas: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca.	Si	Determinar las dimensiones del clima organizacional que propicia el gerente educativo en las instituciones del ner 196	Tipo descriptiva
Semper, Sánchez, Segredo, Hernández, Álvarez,	Clima organizacional en la atención a pacientes con morbilidad materna extremadamente grave	SciELO	158 trabajadores	Cuba	Evaluación del clima organizacional en salud por seguro	No especifica	Evaluar el clima organizacional durante el proceso obstétrico en relación con la atención a las pacientes con	Descriptiva, transversal

Mestre,
(2019)

morbilidad materna
extremadamente grave
en el hospital
ginecobstetricia
provincial "Julio Rafael
Alfonso Medina" de
Matanzas.

Juárez, (2018)	Clima organizacional entre los trabajadores del hospital general "la villa": hospital de segundo nivel de atención de la ciudad de México	SciELO	264 trabajadores	México	El inventario de clima organizacional desarrollado por la organización panamericana de la salud (ops)	No específica	Medir el clima organizacional en trabajadores del hospital general "la villa" de la secretaría de salud de la ciudad de México.	Observacional, transversal y descriptivo
León, Noriega, Murillo, (2018)	Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente	SciELO	25 profesores	Ecuador	Encuestas de respuestas cerradas, según (kuznik, hurtado, &	No específica	Identificar el impacto del clima organizacional sobre el desempeño docente en el campo	Regresión múltiple

					espinal, 2010, p. 317)		laboral de una institución	
Arias, Zegarra, (2015)	Clima organizacional, síndrome de burnout y afrentamiento en trabajadores de un hospital oncológico de Arequipa.	Reposit orio UCV	93 trabajad ores	Perú	Cuestionario de clima organizacional del ministerio de salud	Si	El objetivo de este estudio fue la valoración del clima organizacional en el hospital regional de enfermedades neoplásicas de Arequipa(iren-sur)	No especific a