



# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”: Una revisión de la literatura científica entre los años 2010 y 2019

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en **Administración**

Autores:

Juan Jeiner Herrera Ruíz

Haydeé Balbina Palomino Saldaña

Asesor:

Dr. Miguel Ángel Macetas Hernández

Cajamarca - Perú

2019

## DEDICATORIA

La presente Tesis se la dedico con todo mi amor y cariño a mi hija Antonella, por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y que la vida nos depare un futuro mejor.

Esta tesis significa en mi vida, un gran ejemplo a seguir de que jamás te debes rendir ante cualquier adversidad y que la pobreza no es un obstáculo para salir adelante, cuando uno tiene las ganas y la firme decisión para cumplir sus sueños.

Con amor, humildad y mucha perseverancia.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme permitido terminar satisfactoriamente esta etapa de aprendizaje en la Universidad, a mi mamá por haberme dado la vida y educado con los mejores valores, por enseñarme a luchar hasta cumplir nuestros sueños, a mis hermanos quienes con sus consejos hicieron de mí una mejor persona y en general a toda mi familia que de una u otra manera me apoyaron para salir adelante.

El agradecimiento especial y mi reconocimiento a mi esposa Fanny por haberme regalado la dicha de ser padre de una hermosa bebe a quien he dedicado mi tesis y por estar conmigo en los momentos difíciles y de éxito como lo es éste.

Va mi agradecimiento a cada uno de mis catedráticos en la universidad ya que sin su voluntad de enseñanza no se podría formar cada día excelentes profesionales al servicio de la sociedad.

## TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
ÍNDICE DE TABLAS .....	5
RESUMEN .....	7
CAPITULO I: INTRODUCCION .....	8
CAPITULO II: METODOLOGÍA .....	12
CAPITULO III: RESULTADOS .....	18
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES .....	22
REFERENCIAS .....	24

## ÍNDICE DE TABLAS

*Tabla 1: Registro de artículos de la literatura científica .....14*

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Proceso de búsqueda y selección de artículos para la revisión sistemática,  
diagrama de flujo.....17

## RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo obtener, revisar y analizar, los artículos científicos respecto al Clima Organizacional en la administración pública de los años 2010 – 2019, reportados en diferentes estudios descriptivos a través de una revisión sistemática de literatura.

La metodología utilizada es la búsqueda de estudios, en las bases de datos como Redalyc, Scielo, Dspace, entre otras, para luego analizar y sintetizar la información encontrada, de acuerdo al objetivo propuesto, para dar respuesta a la pregunta en estudio.

Como resultado y siguiendo los criterios de inclusión se seleccionó un total de 31 estudios sobre Clima Organizacional, de los cuales se consideró excluir artículos no científicos por no corresponder a la metodología del artículo en estudio.

Se concluye que el buen clima organizacional es importante para el éxito de las organizaciones y empresas. En la actualidad el clima organizacional es un tema de gran importancia para las organizaciones que encaminan su gestión en el continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, gestión que deberá realizarse con mayor empeño, con un proceso de cambio, con la premisa de que el éxito en el desempeño estará determinado por la calidad del clima organizacional.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, organizaciones públicas, capital humano.

## CAPITULO I: INTRODUCCION

El clima organizacional ha adquirido una mayor relevancia en la administración pública, se considera un factor determinante en el éxito o fracaso de una entidad u empresa.

Resulta relevante para la institución pública analizar los aspectos intangibles del capital humano, de acuerdo con Pedraza, (2018) afirma:

En la actualidad resulta de relevancia analizar aspectos intangibles en la gestión del capital humano, con el fin de contribuir a generar conocimiento útil a los tomadores de decisiones para el diseño e implementación de políticas y prácticas más efectivas en la gestión pública (p. 1).

El Clima Organizacional para Brito, (2018) afirma: “es uno de los temas más estudiados debido a la importancia que representa para las empresas que buscan constantemente identificar oportunidades para mejorar e intervenir en su desarrollo” (p. 1).

El Clima Organizacional tiene una relación directa en el ambiente de trabajo, para desarrollar una gestión acorde a los enfoques del nuevo milenio, enfrentado a continuos cambios, de acuerdo con Segredo, (2013) afirma:

En la actualidad el clima organizacional es un tema de gran importancia para las organizaciones que encaminan su gestión en el continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, por ello se considera que es un factor clave en el desarrollo de las instituciones y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización. (p. 385)



A través de la revisión sistemática se dará respuesta a la siguiente interrogante; ¿Cómo identificar, detallar, escoger las teorías del Clima Organizacional en la administración pública de los años 2010 - 2019?, la cual será absuelta mediante el objetivo: detectar, obtener, consultar, revisar, examinar los artículos científicos respecto al Clima Organizacional en la administración pública, sistematizados y ordenados de los años 2010 al 2019, de fuentes de información como Redalyc, Scielo, Dspace, entre otras.

El objetivo de la revisión sistemática se sustenta en lo mencionado por Torres, A. y López, D., (2014) quien sustenta: “el objetivo de la revisión de la literatura es para detectar, obtener, consultar, revisar y examinar la bibliografía mediante un proceso sistemático y bien delimitado” (p. 394).

Se han realizado estudio sobre el Clima Organizacional, de los cuales se ha tenido como resultado lo mencionado en las investigaciones presentadas a través de las siguientes citas:

Del estudio realizado por Pérez, I., Maldonado, M. y Bustamante, S., (2006) sobre el Clima Organizacional menciona:

Se describen tres experiencias de trabajo con organizaciones que muestran el resultado de 527 evaluaciones del clima, en las cuales se evidencia la influencia de la acción gerencial sobre la calidad del clima organizacional, siendo ésta cuantificada y ubicada en un intervalo porcentual que oscila entre el 50% y 70%. Se subraya la necesidad de que el gerente gestione el clima en su organización, vista en su totalidad,

o sea un departamento o un grupo de trabajo. Esa gestión del clima deberá realizarla con mayor empeño, si desea emprender un proceso de cambio partiendo de la premisa que ser promotor de cambios es un rol gerencial, cuyo éxito en el desempeño estará determinado por la calidad del clima organizacional. (p. 231)

En el estudio realizado Pedraza, N. A., (2018) para determinar la influencia del Clima Organizacional en el Capital Humano, en entidades públicas, se descubrió:

Analizar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas. Tres dimensiones del clima organizacional muestran relaciones positivas y significativas con la satisfacción laboral, aportando evidencia empírica desde otros contextos y unidades de análisis. Estos hallazgos son relevantes para administradores del capital humano, a efecto de que diseñen e implementen prácticas que contribuyan a mejorar el clima de trabajo por las incidencias positivas que aporta este a la satisfacción de los trabajadores. (p. 90)

En el estudio realizado sobre el Clima Organizacional en el sector público de acuerdo con Charry, (2017) se obtuvo lo siguiente:

Los resultados del estudio obtenidos en la Unidad de Gestión Educativa, muestran la existencia de una correlación significativa positiva fuerte de  $r = 0.959$  en la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional (Correlación de Pearson) a nivel del 0.01. Del estudio se obtuvo un promedio de 3.48 relacionado al clima organizacional, por lo tanto, se afirma la existencia de un clima organizacional desfavorable. Además, se precisa una correlación significativa entre la comunicación interna y las dimensiones: grado de estructura y su influencia en el cargo; consideración, entusiasmo y apoyo; orientación hacia la recompensa y orientación hacia el desarrollo y promoción en el trabajo. (p. 1)

El tipo de estudio utilizado para la revisión de literatura científica es la “revisión sistemática” según Torres, A. y Lopez, D., (2014) afirma:

La finalidad de un artículo de revisión sistemática es examinar, seleccionar y determinar cuál es la bibliografía publicada óptima para responder una pregunta de investigación claramente formulada mediante un proceso sistemático y explícito. La revisión sistemática sintetiza los resultados de las investigaciones primarias mediante estrategias que limitan el sesgo y el error aleatorio. Por ende, el objetivo de la revisión de la literatura es para detectar, obtener, consultar, revisar y examinar la bibliografía mediante un proceso sistemático y bien delimitado, que pueda ser reproducible con criterios explícitos y precisos que permitan conocer cómo fueron obtenidos e interpretados los datos; así como describir el diseño de los estudios analizados. Además, se debe extraer y recopilar la información relevante y necesaria que atañe al problema de investigación. (p. 1)

La revisión sistemática realizada de los años 2010 al 2019, analiza y se sintetiza la información encontrada, de acuerdo al objetivo propuesto, para dar respuesta a la pregunta de estudio, se ha seguido los métodos de la investigación, sobre la importancia del Clima Organizacional en la administración pública, una revisión sistemática de los últimos 10 años.

**Fuentes de datos:** La presente revisión sistemática, utilizo los buscadores académicos como Redalyc, Scielo, Cybertesis, entre otros. La bibliografía ha sido considerada, de acuerdo a los años 2010 al 2019, los artículos excluidos son aquellos que no pertenecen a dicho periodo de búsqueda.

**Estrategia de búsqueda:** En la presente revisión sistemática se utilizó como estrategia de búsqueda a la palabra clave, Clima Organizacional, además de los criterios utilizados, buscador académico, país, año de publicación, tipo de estudio.

La base de datos de los buscadores académicos, está limitado a los años de publicación, años 2010 al 2019, además del idioma español, la estrategia de búsqueda ha sido rigurosa, sistemática, relacionado con el Clima Organizacional.

La estrategia de búsqueda se desarrolló para limitar los resultados a investigaciones publicadas en revistas indexadas y clasificadas, además identificar aspectos relevantes sobre el Clima Organizacional.

**Criterios de selección e exclusión:** Los criterios de selección de la literatura científica, sobre el Clima Organizacional en la administración pública, de los años 2010 al 2019, de las bases de datos Dspace, Redalyc, Scielo, Dialnet, y otros, considera lo siguiente:

(a) Para la exclusión, se ha considerado los artículos de relación con la palabra clave “Clima Organizacional”, si hace referencia a aspectos recomendados, a la calidad de la investigación revisada, a estudios reconocidos y realizados en la administración pública, además del año de investigación según la propuesta de la revisión de la literatura científica, años 2010 al 2019.

(b) Para la inclusión de artículos de bases de datos recomendadas, haciendo uso de las estrategias de búsqueda, se ha tenido en cuenta la calidad del resumen, la palabra clave, el tipo de estudio, el año de publicación.

Los artículos incluidos, responden a la pregunta de estudio, sintetiza la evidencia disponible, de evaluación independiente, considerando el año de estudio, 2010 al 2019.

**Extracción de datos:** Para desarrollar el objetivo propuesto por la revisión sistemática, se seleccionó 10 artículos científicos relacionados al Clima Organizacional en la administración pública, una revisión de la literatura científica de los años 2010 al 2019, utilizando una muestra de selección de 31 publicaciones de los años previstos en la sistematización de los artículos, de acuerdo a la palabra clave y los criterios de búsqueda en buscadores académicos como Scielo, Dialnet, Redalyc, Dspace, Proquest, Science Direct, de los cuales se registran a continuación mediante la siguiente tabla.

Tabla 1: Registro de artículos de la revisión de la literatura científica.

3	Norma Angélica Pedraza Melo	El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano	México	2018	Scielo	<a href="http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sciarttext&amp;pid=S1794-44492018000100090&amp;lang=es">http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sciarttext&amp;pid=S1794-44492018000100090&amp;lang=es</a>	En la actualidad resulta de relevancia analizar aspectos intangibles en la gestión del capital humano, con el fin de contribuir a generar conocimiento útil a los tomadores de decisiones para el diseño e implementación de políticas y prácticas más efectivas en la gestión de su personal. Analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas. Tres dimensiones del clima organizacional muestran relaciones positivas y significativas con la satisfacción laboral, aportando evidencia empírica desde otros contextos y unidades de análisis. Estos hallazgos son relevantes para administradores del capital humano, a efecto de que diseñen e implementen prácticas que contribuyan a mejorar el clima de trabajo por las incidencias positivas que aporta este a la satisfacción de los trabajadores.	clima organizacional; satisfacción laboral; capital humano; análisis factorial exploratorio; análisis de regresión
4	Héctor Omar Charry Condor	La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público	Perú	2017	Dialnet	<a href="https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6522348">https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6522348</a>	El artículo es el resultado de investigación llevado a cabo el 2016 en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03. Tiene como principal objetivo establecer la correlación entre comunicación interna y clima organizacional, mediante una investigación cuantitativa de diseño no experimental a partir de una muestra de 200 trabajadores de tipo probabilístico de selección aleatoria simple estratificada. El recojo de información se realizó a través de 2 instrumentos: encuesta de comunicación interna (Elaboración propia) y de clima laboral (encuesta estandarizada - Great Place To Work 2006) con escalamiento de Likert. Ambas encuestas obtuvieron 0,984 de confiabilidad (Alfa de Cronbach) y validado por juicio de expertos. Los resultados muestran la existencia de una correlación significativa positiva muy fuerte de $r = 0.959$ entre la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional (Correlación de Pearson) a nivel del 0.01 y una probabilidad de error menor al 5.0%. Las conclusiones del estudio permiten obtener un promedio de 3.48 en relación al clima organizacional, por tanto, la percepción del clima organizacional es desfavorable. También precisan una correlación significativa entre la comunicación interna y las dimensiones: grado de estructura y su influencia en el cargo; consideración, entusiasmo y apoyo; orientación hacia la recompensa y orientación hacia el desarrollo y promoción en el trabajo. Finalmente el 56.5% refiere que predomina la comunicación interna ineficaz.	comunicación interna, clima organizacional, sector público, educación, gestión educativa.
5	Bustamante-Ubilla, Miguel Alejandro; Lapo Maza, María del Carmen; Tello-Sánchez, Michelle; Núñez-Lapo, María de los Ángeles	Origen, Desarrollo y Evolución del Constructo Clima Organizacional	Ecuador	2018	Dialnet	<a href="https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7021664">https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7021664</a>	El presente trabajo analiza la génesis del constructo clima organizacional e identifica las dimensiones que lo conforman. Para ello se analizan las diversas conceptualizaciones que se han generado en torno al concepto y la forma en que estas han dado pie a diversos constructos de clima organizacional aplicados en diversas realidades organizacionales y culturales. Se analiza además el vínculo del constructo clima organizacional con la conducta humana y la percepción, referida las funciones naturales que ejecuta una persona respecto de múltiples y complejos ambiente de vida y de trabajo. Consecuente con ello, se analiza la relación que se produce entre clima y cultura social así como entre clima y cultura organizacional, identificándose fases y dimensiones para dan forma y conceptualizan el concepto de clima organizacional. Se analizan a su vez, las diversas perspectivas interaccionistas, de la personalidad de los individuos, de la comprensión y de lógica de sentido del significado compartido que los empleados hacen de la realidad en la cual interactúan, generando los supuestos mínimos básicos de valores y creencias que subyacen a la comprensión – asimilación de las experiencias de vida y de trabajo. Finalmente, se sintetizan algunas orientaciones conceptuales del concepto de Clima Organizacional apoyados en algunas evidencias empíricas que conforman el estado del arte del concepto clima organizacional que en estas páginas se sintetiza.	Education, Medical; Education, Medical, undergraduate; Learning; Teaching

6	Norberto Hugo Góngora; Cecilia Inés Nóbile; María Florencia Cicatelli	Propuesta metodológica para el análisis del Clima Organizacional. Un estudio de caso	Argentina	2012	Dialnet	<a href="https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5702578">https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5702578</a>	El presente trabajo se enmarca en el proyecto acreditado por la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) en el Programa de Incentivos, denominado "Aproximación a la cultura y clima organizacional en Centros de Investigación de la UNLP". Este trabajo se propone realizar un diagnóstico del clima organizacional de un Instituto de Investigación de la UNLP y a la vez exponer y aplicar la metodología desarrollada por el equipo de investigación para analizar el clima de una organización. Se han obtenido resultados muy satisfactorios, lográndose una descripción completa y confiable a través de un enfoque integral del clima, concepción con la que fue diseñada la investigación. Éste reconoce la influencia de los factores estructurales intervinientes, tales como la estructura, el liderazgo, la asignación de tareas, el tamaño, pero considerando que ellos son seleccionados y hasta modificados por una estimación global que hace el individuo. Las variables de la organización interactúan con la personalidad del individuo para producir las percepciones que definen el clima.	Clima organizacional, satisfacción, metodología, diagnóstico.
7	Dávila, Diana; Escobar, Ana M.; Mulett, Luz K.; Uribe Rodríguez, Ana Fernanda	El clima organizacional en las empresas innovadoras del siglo XXI	Colombia	2012	Dialnet	<a href="https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5229726">https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5229726</a>	El objetivo del siguiente artículo es hacer una revisión de literatura de los diferentes conceptos que han surgido durante los últimos años de clima organizacional, sobre los tipos de clima que se pueden presentar en una organización y la relevancia que tiene en las empresas que actualmente se enfrentan a la implementación de nueva tecnología. Para ello se retomará un nuevo concepto de clima organizacional, que es llamado por algunos autores como clima de innovación, y se mencionara estudios donde se han implementado instrumentos de clima de innovación que se han construido y validado en Europa.	Clima organizacional, clima de innovación, comportamiento innovador.
8	Diego Raúl Cardona Echeverri; Renato Zambrano Cruz	Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional	Colombia	2014	Dialnet	<a href="https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5036486">https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5036486</a>	Este artículo presenta una caracterización de diferentes instrumentos de evaluación del clima organizacional. Para este fin se realizó un estudio de revisión sistemática de la literatura de publicaciones en los últimos 15 años en donde se encontraron 10 artículos que presentaban instrumentos de evaluación de clima organizacional. De estos artículos se realizó un análisis de las propiedades psicométricas y de las dimensiones evaluadas. Se halló que existe un grupo de 8 dimensiones que se repiten en la mayoría de los instrumentos: toma de decisiones, claridad organizacional, liderazgo, interacción social, motivación institucional, sistema de recompensas e incentivos, apertura organizacional y supervisión.	Clima organizacional
9	Alina María Segredo Pérez	Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización	Cuba	2013	Redalyc	<a href="http://www.redalyc.org/pdf/214/21430556017.pdf">http://www.redalyc.org/pdf/214/21430556017.pdf</a>	En la actualidad el clima organizacional es un tema de gran importancia para las organizaciones que encaminan su gestión en el continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, por ello se considera que es un factor clave en el desarrollo de las instituciones y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización. Por lo anterior, en el presente trabajo se realiza una aproximación conceptual al tema, que permite demostrar la importancia del clima en la gestión del cambio en los sistemas organizacionales. De igual forma, se exponen las diferentes dimensiones y categorías a tener en cuenta para su medición las cuales giran en torno a los valores de la organización, las creencias, costumbres y prácticas institucionales, que permiten esclarecer las causas de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo y su incidencia en los cambios organizacionales.	clima organizacional, gestión del cambio, dimensiones.



10	Andrea Elizabeth Obrequen Huenchuan	Clima organizacional y compromiso funcional en un Hospital Público de baja complejidad	Chile	2015	Dspace	<a href="http://biobiodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/387/Tesis%20Andrea%20Obrequen%20Huenchuan.pdf?sequence=1">http://biobiodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/387/Tesis + Andrea +Obrequen+Huenchuan.pdf?sequence=1</a>	<p>Durante muchos años las instituciones públicas han medido el clima organizacional con fines de gestión. Los escenarios actuales exigen a los administradores y líderes de las instituciones alcanzar el compromiso de sus funcionarios a fin de alcanzar las metas. Es el caso de salud, desde la aplicación de la reforma se establecen metas claras respecto al acceso, oportunidad de la atención, protección financiera, y calidad en las prestaciones. Por otra parte la ley de deberes y derecho que hace exigible procesos de difusión y acciones que buscan la calidad, considerando el gran cambio de paradigma donde el usuario o paciente pasa a ser el centro de las acciones, para el logro de todas estas exigencias es necesario conseguir un alto grado de compromiso funcional.</p>	Clima organizacional
----	-------------------------------------	--	-------	------	--------	--	---	----------------------

*Fuente: Desarrollado por los Investigadores de buscadores académicos recomendados de los años 2010 al 2019*

### CAPITULO III: RESULTADOS

En la presente revisión sistemática, se seleccionó mediante la palabra clave, y los criterios de inclusión, un total de 31 estudios realizados sobre Clima Organizacional; los resultados identificados fueron  $N^{\circ} = 31$  (100%), de los buscadores académicos, Scielo (7), Dialnet (9), Redalyc (6), Dspace (4), Proquest (1), Science Direct (4), de los cuales fueron excluidos por publicación duplicada  $N^{\circ} 2 = (6,45\%)$ , se evaluó, y existía duplicación de publicación en diferentes revistas o buscadores académicos, como resultado se obtuvo de referencias obtenidas sin duplicados  $N^{\circ} 29 = (93,55\%)$ .

De la revisión de la literatura científica se consideró excluir artículos no científicos o de no revisión, por no corresponder a la metodología de artículo científico, de los cuales se encontró,  $N^{\circ} 14 = (45,16\%)$ , quedando solamente artículos que cumplieron los criterios de inclusión, según el título y resumen  $N^{\circ} 15 = (48,39\%)$ .

Luego de los artículos revisados se realizó la exclusión por no corresponder al tema de estudio, “Clima Organizacional en la administración pública”, encontrándose  $N^{\circ} 5 = (16,12\%)$  artículos o revisiones que no correspondían a la administración pública, así mismo se consideró la calidad del estudio realizado y los resultados obtenidos.

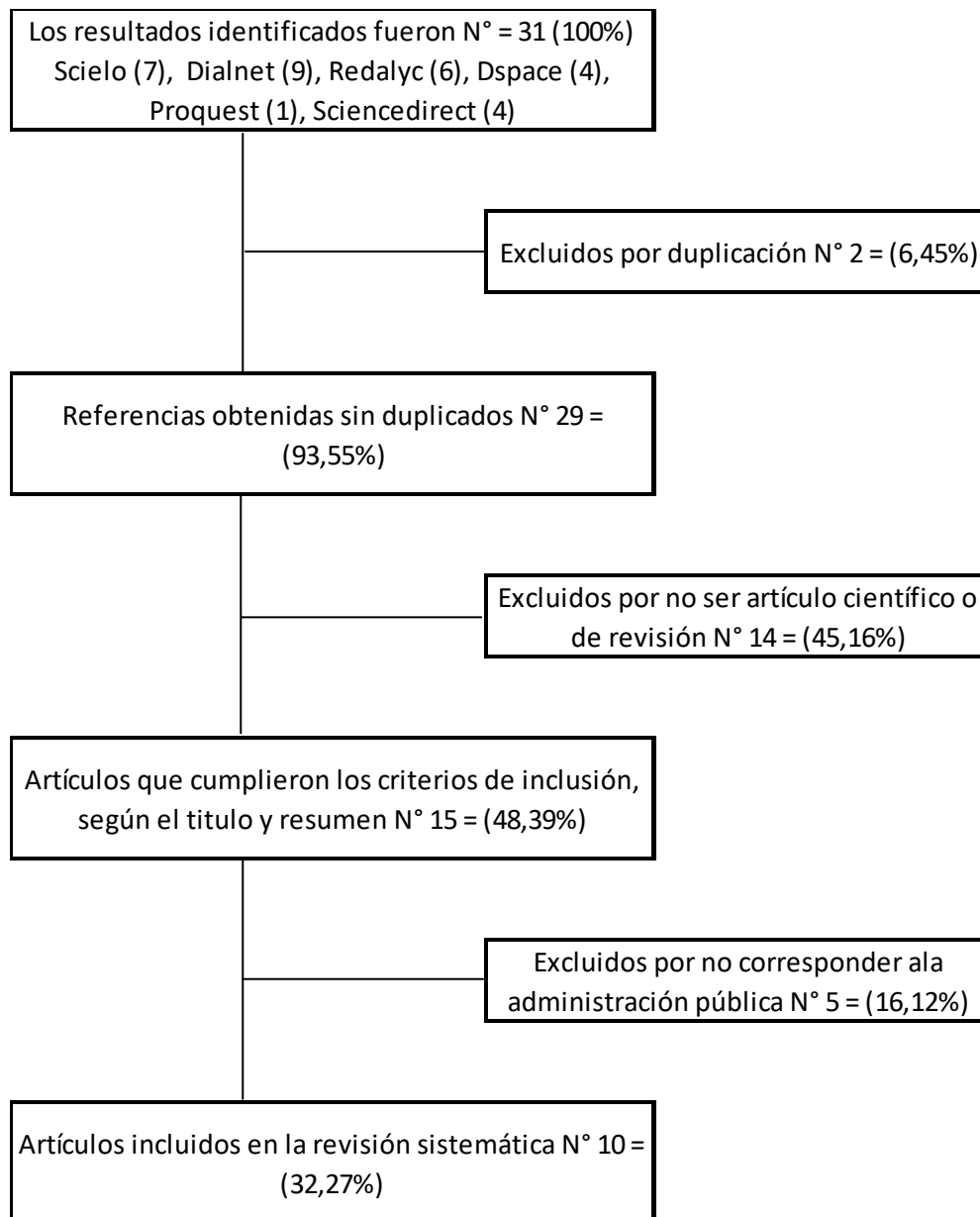
Finalmente, del estudio realizado a la literatura científica se obtuvo, un total de artículos incluidos en la revisión sistemática  $N^{\circ} 10$  que representa al 32,27%, sistematizados y ordenados de los años 2010 al 2019.

Los elementos que menos aparecen en los buscadores académicos, son la plataforma utilizada para la publicación, la fecha de ejecución de búsqueda, la estrategia de la

búsqueda, los investigadores proponen la estrategia, el diagrama de flujo y métodos complementarios.

El procedimiento para detectar, obtener, consultar, revisar, examinar los artículos científicos respecto al Clima Organizacional en la administración pública, sistematizados y ordenados de los años 2010 al 2019, de fuentes de información como Redalyc, Scielo, Dspace, se muestran en la siguiente figura.

Figura 1: Proceso de búsqueda y selección de artículos para la revisión sistemática, diagrama de flujo.



Los 10 artículos seleccionados extraídos de buscadores académicos, publicados en los años 2010 al 2019, resaltan la importancia del Clima Organizacional en la administración pública en los diferentes países donde se realizó la investigación, desarrollado a través del análisis descriptivo, según el enfoque utilizado por el Investigador para la investigación.

En la presente revisión sistemática, se afirma de los artículos revisados, una prevalencia del recurso del Clima Organizacional como agente intangible del cambio organizacional, aporte de éxito, frente a los constantes cambios que viene desarrollando las Instituciones públicas en los diferentes sectores.

La presente revisión de la literatura científica, considera relevante y de interés en la administración pública el clima organizacional, considerando que de los artículos sistematizados existe estudios realizados durante los años 2017, 2018, y 2019, como aspecto determinante en la gestión de las instituciones públicas.

De los buscadores académicos utilizados, para la palabra clave Clima Organizacional en la administración pública, se tiene un 50% de literatura científica desarrollado por Dialnet, 30% de Scielo, 10% de Redalyc, y 10% de Dspace, por lo tanto, se afirma de interés el Clima Organizacional para las bases de datos recomendadas para la revisión sistemática.

## CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

### 4.1. Discusión

De acuerdo al estudio realizado se observa prevalencia del Clima Organizacional en la administración pública, intangible importante para la gestión,

Según los estudios revisados sobre el Clima Organizacional, existe resultados, de acuerdo con Obreque, (2015) menciona:

Durante muchos años las instituciones públicas han medido el clima organizacional con fines de gestión. Los escenarios actuales exigen a los administradores y líderes de las instituciones alcanzar el compromiso de sus funcionarios a fin de alcanzar las metas. Es el caso de salud, desde la aplicación de la reforma se establecen metas claras respecto al acceso, oportunidad de la atención, protección financiera, y calidad en las prestaciones.

Por otra parte, la ley de deberes y derecho que hace exigibles procesos de difusión y acciones que buscan la calidad, considerando el gran cambio de paradigma donde el usuario o paciente pasa a ser el centro de las acciones, para el logro de todas estas exigencias es necesario conseguir un alto grado de compromiso funcionario (p. 1).

De acuerdo a la presente revisión sistemática, se observa la importancia del Clima Organizacional, como agente de cambio en la administración pública, donde se resalta como tema relevante, utilizado en la gestión de las entidades públicas, durante los

últimos años (año 2017, 2018, 2019) para los investigadores de los diferentes países, aun incluso los involucrados en la revisión sistemática.

#### **4.2 Conclusión.**

En la presente revisión de la literatura científica se sistematizó 10 artículos científicos que representa un 37,27% del total de búsqueda realizada sobre el Clima Organizacional en la administración pública, de los años 2010 al 2019.

Las revistas indexadas en la presente revisión sistemática, consideran importante al Clima Organizacional, encontrándose un porcentaje importante de artículos aceptados, dedicados al estudio del presente tema, de acuerdo a la palabra clave Clima Organizacional en la administración pública; se obtuvo un 50% de literatura científica desarrollado por Dialnet, además de estudios desarrollados por Scielo, Redalyc, y de Dspace.

El Clima Organizacional, considera relevante y de interés en la administración pública, considerando que, de los artículos indexados en la revisión, han sido desarrollados durante los últimos años, registrándose del año 2019, determinando la importancia del tema en las Instituciones públicas para su gestión.

De los artículos del Clima Organizacional en la administración, se observa a este como intangible trascendente para lograr objetivos, metas, misión, en la gestión pública, indicado como un cambio al paradigma de las organizaciones, para desarrollar servicios de calidad.

## REFERENCIAS

Brito, J. (2018). *El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización*. México. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6620216>

Charry, H. O. (2017). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público*. Perú. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6522348>

Obreque, A. E. (2015). *Clima organizacional y compromiso funcionario en un Hospital Público de baja complejidad*. Chile. Obtenido de [http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/387/Tesis\\_+Andrea+Obreque+Huenchuan.pdf;jsessionid=B248B94C9361FC D596F84C31285C6852?sequence=1](http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/387/Tesis_+Andrea+Obreque+Huenchuan.pdf;jsessionid=B248B94C9361FC D596F84C31285C6852?sequence=1)

Pedraza, N. A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*. México. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-44492018000100090&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492018000100090&lang=es)

Pedraza, N. A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*. México. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-44492018000100090&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492018000100090&lang=es)



Pérez, I., Maldonado, M. y Bustamante, S. (2006). *Clima organizacional y gerencia inductores del cambio organizacional*. Colombia. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2310289>

Segredo, A. M. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Cuba. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/214/21430556017.pdf>

Torres, A. y López, D. (2014). *Criterios para publicar artículos de revisión sistemática*. México. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/quirurgicas/rmq-2014/rmq143t.pdf>

Torres, A. y Lopez, D. (2014). *Criterios para publicar artículos de revisión sistemática*. España .