

Revisión sistemática del clima organizacional en docentes de educación superior en habla hispana del año 2015 a 2020.

Narváez Portilla Brandoon Sthiven
Rivera Díaz Darío Alexander

Universidad CESMAG
Facultad ciencias sociales y humanas
Psicología
Pasto-Nariño
2023

Revisión sistemática del clima organizacional en docentes de educación superior en habla hispana del año 2015 a 2020.

**Narváez Portilla Brandoon Sthiven
Rivera Díaz Darío Alexander**

Asesora:

Mg. Lina Aroca Pérez

Jurados:

Mg. Yenny Jaramillo

Esp. Yeraldy Escobar

**Universidad CESMAG
Facultad ciencias sociales y humanas
Psicología
Pasto-Nariño
2023**

Tabla de contenido

Resumen	7
Abstract	7
Introducción	9
Selección y delimitación del tema	10
Campo de aplicación	10
Línea de investigación	10
Planteamiento del problema	10
Formulación del problema _____	12
Justificación	12
Objetivo	13
Revisión preliminar de la literatura	13
Metodología	18
Bases de datos. _____	18
Palabras claves o términos de búsqueda. _____	18
Criterios de inclusión y exclusión: _____	19
Unidad de análisis y unidad de trabajo. _____	19
Procedimiento de búsqueda de datos.	19
Técnicas e instrumentos de recolección de información	19
Identificación preliminar de los sub - ejes temáticos que orientarán la revisión sistemática de literatura	21
Recursos de la investigación.	21
Cronograma. _____	22

Presupuesto	23
Elementos éticos y bioéticos.	24
Procedimiento.	24
Resultados.	5
Discusión	12
Conclusiones	17
Recomendaciones	19
Referencias	20
Apéndices.	27

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Cronograma	19
Tabla 2. Presupuesto	21
Tabla 3. Tipo de población docente	103
Tabla 4. Tipo de instrumento	104
Tabla 5. Nombre del instrumento	104
Tabla 6. Ubicación por país	108
Tabla 7. Tipo de paradigma de la investigación	108
Tabla 8. Tipo de estudio de la investigación	109
Tabla 9. Tipo de diseño de la investigación	109
Tabla 10. Variables de estudios asociados con el clima laboral	110

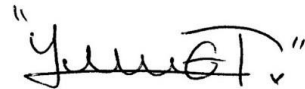
Tabla de apéndice

Apéndice 1. Formato de ficha de análisis documental	43
Apéndice 2. Formato de fichas de análisis documental diligenciadas	45

NOTA DE ACEPTACIÓN



Firma presidente del Jurado



Firma del Jurado



Firma del Jurado

San Juan de Pasto, marzo 2023

NOTA DE EXCLUSIÓN DE RESPONSABILIDAD INTELECTUAL

El pensamiento que se expresa en esta obra es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete la ideología de la Universidad CESMAG.

Resumen

El clima organizacional está ligado a la motivación de manera que tiene gran relevancia en los procesos organizacionales, los cuales conducen a la percepción que generan los colaboradores de una organización sobre este tema, así los seres humanos están obligados a adaptarse continuamente a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional. Este estudio tiene como objetivo analizar las investigaciones científicas sobre el clima organizacional en docentes de educación superior en habla hispana del año 2015 al 2020. Es una investigación de tipo revisión sistemática en donde se implementó la metodología PRISMA para filtrar los estudios revisados en las bases de datos, realizando una síntesis cuantitativa y cualitativa. Los ejes temáticos que orientaron el proceso son: identificar como se categorizan las instituciones públicas y privadas de nivel superior en el ámbito de las organizaciones, los diferentes modelos de medición y recolección de información, tipo de población más estudiada, información más recurrente, país donde es más común encontrar estudios y año que hubo más publicaciones respecto al tema. Posterior al análisis se evidencia un eje emergente, que señala que el clima organizacional está asociado o se estudia en relación a otras variables. Dentro de los resultados se destaca que el tipo de población más estudiada es la de docentes universitarios, el país donde más producción científica relacionada con el tema estudiado es Perú, y cabe destacar también que el instrumento más común entre los estudios fue un cuestionario diseñado en relación a cada investigación.

Palabras clave: Clima organizacional, docentes, instituciones de educación superior, hispano hablantes, percepción.

Abstract

The organizational climate is linked to motivation so that it has great relevance in organizational processes, which lead to the perception generated by the collaborators of an organization on this subject, so human beings are forced to continuously adapt to a wide variety of situations to meet their needs and maintain an emotional balance. This study aims to analyze scientific research on the organizational climate in Spanish-speaking higher education teachers from 2015 to 2020. It is a systematic review type research where the PRISMA methodology was implemented to filter the reviewed studies in the data bases, performing a quantitative and qualitative synthesis. The thematic axes that guided the process are: identify how public and

private institutions of higher level are categorized in the field of organizations, the different models of measurement and collection of information, type of population most studied, type of information more recurrent, country where it is more common to find studies, and year that there were more publications on the subject likewise, after the analysis, an emergent axis is evident, which indicates that the organizational climate is associated or studied in relation to other variables. Among the results, it stands out that the type of population most studied is that of university teachers, the country where the most scientific production related to the subject under study is Peru and it is also highlighted that the most common instrument among the studies was the questionnaire designed in relation to each research.

Keywords: Organizational climate, teachers, higher education institutions, spanish speakers, perception.

Introducción

El presente estudio se plantea como una revisión sistemática de literatura sobre el clima organizacional de los docentes de instituciones educativas de nivel superior en habla hispana. Se desarrolla mediante la metodología PRISMA *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*, la cual contiene una serie de pasos para orientar la organización, el filtrado y el análisis de la información; De esta manera en el documento se encuentran las bases de datos que fueron consultadas los criterios de inclusión y exclusión se presenta también la revisión de literatura, los instrumentos para llevar a cabo la investigación.

El estudio se orienta desde la línea de investigación de Psicología de las organizaciones y del trabajo, desde el cual se retoma el concepto de clima organizacional, del cual, Chiavenato (1999) comenta, que la motivación tiene gran relevancia en los procesos organizacionales, los cuales conducen a la conformación y percepción sobre este tema. Por ello también refiere que, los seres humanos están obligados a adaptarse continuamente a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional, por ende, los investigadores se enfocan en el campo de las organizaciones y en el ámbito docente debido al poco compilado de información encontrado sobre dicha profesión, así mismo se quiere relacionar con lo que dice Rojas (2017) sobre la gestión del talento humano en las instituciones educativas la cual tiene influencia directa en la percepción del clima organizacional que experimentan los educadores. El proceso anterior es el pilar fundamental para cumplir con el objetivo de analizar el clima organizacional en docentes de educación superior en habla hispana del año 2015 al 2020 para analizar las investigaciones científicas sobre el clima organizacional en docentes.

Esta revisión, permite obtener información sobre el clima organizacional, mediante la metodología PRISMA, de manera que se organizan y analizan los datos obtenidos en estudios anteriores, posteriormente, se hallaron los criterios de inclusión y exclusión, que son: Investigaciones de tipo cuantitativo y cualitativo, con diseño correlacional, no experimental, transversal, descriptivo-comparativo, transaccional y de campo, en los cuales, la muestra del estudio son docentes de educación superior, hispano hablantes, que hayan sido publicados en los años 2015 a 2020.

Selección y delimitación del tema

Revisión sistemática de investigaciones científicas sobre clima organizacional en docentes de educación superior en habla hispana del periodo comprendido entre 2015 al 2020.

Campo de aplicación

La psicología organizacional basa muchos de sus principios y pautas en función de contextos de estabilidad y continuidad de las organizaciones y relaciones personas-trabajo-organización (Aguilar y Rentería, 2009). El campo de la psicología organizacional es aquel que dirige sus esfuerzos a comprender la relación trabajo, colaborador, es por eso que se plantea esta investigación, en donde una de las condiciones llámese en este caso clima laboral puede afectar la relación trabajo, trabajador, así desde la psicología organizacional se pretende enfocar en una población docente de educación superior en los países de habla hispana.

Línea de investigación

La línea de investigación en la que se enmarca este estudio corresponde a la línea de investigación Psicología de las organizaciones y del trabajo del Grupo de investigación del Programa de Psicología Perspectivas Psicológicas (2018). El objetivo de la línea de investigación es comprender el comportamiento del ser humano y sus experiencias en el contexto del trabajo y organización desde una perspectiva objetiva, subjetiva individual grupal y organizacional en escenarios actuales de trabajo, por ende, esta investigación se enmarca en esta línea porque se retoma una variable que se desarrolla en el ámbito organizacional, en este caso en los entornos educativos con los docentes que la desarrollan en educación superior y en habla hispana, así mismo se toma como sub-línea de trabajo para aportar en gran medida el reconocer las condiciones de trabajo que afectan al sujeto en la organización implicando la capacidad de adaptación y el desarrollo de actividades inherentes al trabajo

Planteamiento del problema

Desde la revisión de fundamentos teóricos sobre el clima organizacional, se encontró que el comportamiento del trabajador no está sujeto solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización, Ramos (2012) comenta que en la actualidad, se vive en un entorno de constante cambio, en donde se identifican factores que influyen en el desempeño de los trabajadores que pueden afectar así el rendimiento en la organización, son factores externos como las condiciones

organizativas, infraestructura, contratación, y los factores internos como son el desarrollo personal, la coherencia de las acciones que desarrolla el trabajador con respecto a la misión de organización, desempeño individual del trabajador, por ende, estos factores pueden generar altas cifras de insatisfacción, problemas relacionales y desempleo.

En este orden de ideas se indica la importancia de incluir a las instituciones de educación superior en el campo organizacional, teniendo en cuenta que dichas instituciones no se consideran empresas, dado que no tienen como actividad primordial la producción de recursos económicos sino netamente educativos, dejando de lado factores que pueden afectar el rendimiento del docente y su bienestar laboral.

También para Ayvar (2020) uno de los problemas que afecta el clima organizacional es la convivencia interna de los educadores tienen una relación inversa. A mayores problemas de convivencia habrá menor nivel de clima laboral favorable, por eso es importante para la mejora en el ejercicio de la profesión dado que estas situaciones son más explícitas en este tipo de entornos, en este caso de la comunidad docente, dado que el clima organizacional influye en el profesor, al configurarse en un escenario de interacción constante. Por otra parte, se rescata la importancia del clima, tanto la estructura física y organizativa del lugar, siendo influyente para el mismo; por ende, como investigadores se pretende abordar el clima organizacional, enfocado en docentes de educación, seleccionados teniendo en cuenta el alto nivel de evidencia y también las particularidades en el desarrollo de su labor, incluso en su formación de lo que se conoce como organización, como factores que afectan el clima organizacional del docente para ejercer su labor. Por eso se pretende con la revisión sistemática identificar y analizar factores incidentes en el clima organizacional en los docentes, así mismo, herramientas para un óptimo desarrollo del clima laboral de las instituciones, para así tener un amplio panorama respecto a mejorar la calidad educativa y así aportar a la disciplina de la psicología organizacional. Se recalca que la información recolectada será de los últimos cinco años, en donde se encuentra una extensa cantidad de literatura y antecedentes suficientes que aporten sobre el tema en estos contextos, también se puede encontrar diferentes instrumentos e investigaciones en el ámbito educativo, teniendo como protagonistas a docentes de diferentes instituciones de educación superior, siendo importante para ejercer un análisis minucioso de la información recaudada, así esta podrá aportar a nuevos estudios enfocados en comprender el ámbito organizacional en los contextos educativos y las organizaciones en general.

Formulación del problema

¿Cómo se ha abordado el clima organizacional de los docentes de educación superior de habla hispana en las publicaciones científicas del año 2015 a 2020?

Justificación

Para Beltrán (2005) una revisión sistemática de literatura corresponde a una investigación planteada de tal forma que permita observar los datos y resultados de estudios ya realizados acerca de un determinado tema y así poder organizar dicha información y analizarla.

El interés de la presente investigación, se justifica desde la cantidad de material bibliográfico relacionado con investigaciones que han abordado el clima organizacional en docentes de nivel educativo superior, la decisión del grupo de investigadores en realizar una revisión sistemática de información dirigida al tema expuesto y a la población corresponde en gran medida a su afinidad con la temática de la psicología del trabajo y las organizaciones. En ese sentido el propósito del estudio y hacia donde se enfoca se argumenta desde la intención de ser base, elemento de consulta y de estudio que permita soportar nuevas ideas de investigación. La revisión sistemática de literatura se desarrolla como un proceso investigativo, en el marco de garantizar un proceso organizado, sistemático y de aporte académico y científico. Una vez el proceso avanza se procede a buscar estudios relacionados con el tema en bases de datos digitales y gratuitas, por lo que es de gran utilidad que se genere una cadena de búsqueda que permita ubicar con exactitud los estudios realizados, después de ello, se selecciona, los estudios que harán parte de la revisión sistemática de literatura, se hace una compilación de dichos elementos, para poder someterlo al análisis bajo la metodología PRISMA.

Consecuentemente se argumenta el aporte al campo organizacional de la psicología, el principal logro del proceso investigativo es brindar información clara, veraz, organizada y comprensible, a investigadores interesados en este campo, debido a que la información sobre el tema muchas veces se encuentra desorganizada y su búsqueda y selección se puede tornar compleja. También cabe resaltar la incorporación de la psicología organizacional en el ámbito educativo, debido a que no es común que este entorno se incluya en el campo organizacional, de igual manera es de gran importancia al igual los recursos en talento humano, en seguridad y salud en el trabajo, dado que si existen falencias en áreas de gestión pueden generar riesgos laborales para los docentes Montes (2020). Este estudio permite identificar las condiciones

laborales en los entornos educativos y en el desarrollo de la labor, a partir de la revisión de investigaciones que se han realizado.

Objetivo

Analizar las investigaciones científicas sobre el clima organizacional en docentes de educación superior en habla hispana del año 2015 a 2020.

Revisión preliminar de la literatura

Como parte de la revisión inicial de literatura, se retomaron 10 investigaciones en la base de datos Scielo y Google académico.

La primera investigación titulada Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Chimborazo – Ecuador realizada por los investigadores Baño, Villacrés, Arboleda y García (2016) en donde la tipología de esta investigación es un estudio descriptivo y correlacional. Se extrajo una muestra de 319 docentes que imparten su educación en las Universidades Nacional de Chimborazo y la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Por tanto, las unidades de observación son los docentes. La técnica aplicada en la recolección de los datos fue un cuestionario (encuesta) de clima organizacional, validados por Chiang. Esta investigación se realiza para identificar si el clima organizacional de los docentes de instituciones de educación superior es favorable o no; Primero que todo se determinó la viabilidad del instrumento mediante el coeficiente alpha de Cronbach, se realizó un estudio comparativo del clima organizacional entre la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH) y Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH). Con el modelo MIMIC se aprecian las dimensiones que influyen en las variables no observables de clima organizacional, también se puede determinar que todas las dimensiones del clima organizacional influyen de manera directa sobre la variable intangible o no observable denominada clima y al comparar la percepción del clima organizacional por parte de los docentes de la UNACH y de la ESPOCH se determinó que para la mayoría de los indicadores de las dimensiones autonomía y cohesión se obtuvo resultados con diferencias estadísticas significativas favorables para la UNACH, demostrando que sí hay diferencias entre las dos universidades lo que es importante para la revisión sistemática dado que algunos de los resultados no se asemejan y este se debe a que compañerismo y confianza influye en el clima organizacional de los docentes, así mismo se identifica que para la investigación se utilizó un cuestionario/instrumento válido y confiable.

La segunda investigación lleva como título medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional, investigación realizada en el país de Ecuador por los investigadores, Espinoza-Santeli y Jiménez (2019), mide el clima organizacional percibido por los docentes de la EPN y determina si existen diferencias cuando se desagregan los resultados por género. La metodología es de naturaleza cuantitativa con una muestra de 61 docentes, la herramienta psicométrica de medición se construyó considerando dos factores: las dimensiones que son evaluadas con mayor frecuencia por instrumentos psicométricos validados de medición del clima organizacional y los parámetros que determinan discriminación laboral por género establecidos en el Modelo de Equidad de Género. Algunos resultados son: proporcionalmente existe una baja participación de mujeres que desempeñan labores de docencia y un menor porcentaje de contratos con nombramiento; existen diferencias marcadas en cuanto a sueldos y acceso a posiciones de poder; ninguna mujer gana más que la media de hombres y no hay mujeres en puestos directivos; en general, las mujeres consideran que el clima laboral no es adecuado en ninguna de las dimensiones consideradas -toma de decisiones, claridad organizacional, liderazgo y motivación. En conclusión, la percepción del clima laboral difiere cuando se analizan los resultados desagregados por sexo; las mujeres perciben un clima organizacional inadecuado en tres de las dimensiones analizadas. Su aporte es importante para la revisión dado que los sujetos de la investigación son docentes de educación superior en hispano hablantes arrojando datos importantes sobre la percepción de los docentes y su incidencia respecto a una variable sociodemográfica como lo es el género

La tercera investigación que lleva de título valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima, este estudio el cual fue realizado en la ciudad de Lima por los investigadores, Riveros y Grimaldo (2017) tuvo como objetivo estimar la relación entre valores y clima organizacional en docentes de una institución de educación superior de la ciudad de Lima. El diseño fue correlacional y la muestra estuvo conformada por 100 docentes (44% hombres y 56% mujeres) entre 30 y 65 años. Los instrumentos que se utilizaron fueron: *Portrait Values Questionnaire* de Schwartz y Cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stinger. Los resultados señalan que existe correlación entre Poder, Autodirección, Universalismo, Estimulación, Tradición y las dimensiones del clima organizacional; con referencia al sexo, las matrices de correlaciones de varones y mujeres presentan diferencias, en la escala Estimulación de la variable valores. Aporta al tema seleccionado tanto en la población y contexto en donde se

realiza la investigación, también son importantes los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos *Portrait Values Questionnaire* de Schwartz y Cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stinger, en donde el sexo es una condición que se considera en el estudio de clima organizacional.

La cuarta investigación que lleva como título, gestión educativa y su relación con el clima organizacional en los docentes del instituto superior tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018, los investigadores Linares e Yrigoin (2019) tuvieron como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa con el clima organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico, la investigación es de tipo básico con un alcance descriptivo correlacional porque evalúa el grado de asociación o relación entre dos o más variables. La población total fue 42 docentes, compuesta por hombres y mujeres de diferentes edades, de 25 a 60 años, en la investigación se encuestó al total de la muestra. Para la variable gestión educativa se utilizó el instrumento de Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, (2000) y la variable de clima organizacional el instrumento de Sandoval, M. (2014) la cual se obtienen resultados en dimensiones como Autonomía individual, grado de estructura que impone el puesto, tipo de recompensas y consideración, agradecimiento y apoyo, ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, se comprobó su fiabilidad a través del alpha de Cronbach, lo cual indica que la confiabilidad es buena. Los resultados muestran que (correlación positiva alta) , por lo tanto, la gestión educativa se relaciona (nivel alto) con el clima organizacional 38 en los docentes del Instituto Superior Tecnológico, existiendo relación significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional; se concluye que a (mejor) gestión educativa, mejor nivel de clima organizacional, con los resultados obtenidos permitirá brindar al Instituto Superior Tecnológico, posibles soluciones en la gestión educativa, de esta manera poder generar un buen clima organizacional, de modo que esta investigación aporta en variables y dimensiones que pueden influir en el clima, igual se pueden identificar instrumentos válidos y confiables para obtener resultados verídicos en cuanto al clima laboral en docentes de educación superior.

El quinto antecedente se denomina, Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la universidad nacional del altiplano, Puno – 2018. El objetivo principal del presente estudio propuesto por Ponce (2019) es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la universidad Nacional del Altiplano,

Puno; para ello se utiliza el método deductivo y la investigación de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de tipo transaccional o transversal, el cual presenta un enfoque cuantitativo. La técnica empleada para la recolección de información es la encuesta a través de ella se implementó un instrumento, para corroborar la hipótesis, se emplearon las pruebas estadísticas de la Chi cuadrado y el coeficiente de correlación Rho de Spearman. A partir de ello, los resultados demuestran que las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional se relacionan con la satisfacción laboral. Para concluir el autor propone que, cuanto más alta sea la cantidad de relaciones interpersonales, compromiso organizacional, filiación, identidad personal, se tendrá mayor satisfacción laboral, por otro lado las relaciones políticas será a la inversa, lo que quiere decir cuanto más baja sea la relación política se tendrá mayor satisfacción laboral, en general cuanto más alto sea el clima organizacional en los docentes de la universidad Nacional del Altiplano de Puno se tendrá mayor satisfacción laboral. Este estudio aporta bases teóricas concretas como la relación entre variables, en este caso el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes.

Posteriormente se encuentra el sexto antecedente tomado de Google Académico es Percepción del clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior - Nuevo Chimbote, 2016. Salas (2017) quien realizó del trabajo investigativo, el cual ostenta como objetivo, describir la percepción del clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Nuevo Chimbote, el estudio es de tipo descriptivo, de corte transversal. La encuesta es la técnica seleccionada para recolectar los datos y el instrumento es un cuestionario llamado Escala de Clima Organizacional adaptado, en los resultados destaca que, se encuentra una percepción del clima organizacional favorable en el 65% de los docentes. Este estudio realiza un aporte fundamental a la investigación que se lleva a cabo, mediante los conceptos de percepción del clima organizacional y el recurso humano docente de dicha institución, denota la importancia de la perspectiva de los grupos de trabajadores y su relación con el entorno donde realizan su labor.

El séptimo antecedente tomado de Google Académico es Clima organizacional y calidad del servicio educativo en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017. La mencionada investigación realizada por Hauman (2019) se ha propuesto como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad del servicio educativo de los docentes de la escuela de infantería del ejército -2017. la población para este estudio está

compuesta por 35 docentes de la infantería del ejército, los cuales fueron considerados como una muestra censal y a quienes se aplicó las variables del estudio. El estudio investigativo es de diseño no experimental de nivel correlacional y de corte transversal. Para la posterior recolección de información se utiliza como instrumento el cuestionario sobre clima organizacional, el cual está conformado por 33 en la escala de Likert y el cuestionario sobre la calidad del servicio educativo conformado por 25 ítems en la escala Likert, los que permitieron evaluar las diversas dimensiones de las variables de estudio. Del mismo modo, después de haber procesado la información y haber aplicado los instrumentos se procedió al análisis estadístico de los datos lo que permitió concluir que, el clima organizacional se relaciona directamente y significativamente con la calidad del servicio educativo de los docentes de la escuela de infantería del ejército – 2017, dando el correspondiente apoyo a la hipótesis que se había planteado al principio del estudio. Aportando al tema de investigación un factor clave como lo es el abordaje de la calidad de la educación con respecto al clima organizacional.

Por otro lado, está el octavo antecedente, el cual se llama Clima organizacional y su relación con el estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017, llevada a cabo por Arista y Baler (2017) quienes plantean como objetivo de estudio, establecer la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. La investigación se desarrolla bajo la metodología de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y nivel transaccional correlacional; la técnica de recolección de datos fue el cuestionario auto administrado y los instrumentos fueron: el cuestionario de clima organizacional para docentes que se dividió en 4 dimensiones: estructura, identidad, recompensa y relaciones; el cuestionario escala de fuentes de estrés en profesores universitarios (EFEPU). El muestreo fue probabilístico estratificado por facultades con una población de 217 docentes de un total de 495 educadores. Se destaca entre los resultados que, un 60% de los magistrales presentan un nivel de estrés preocupante, respecto a la correlación con la prueba estadística Tau b de Kendal (-0.05) se halló no significativo. Este trabajo aporta la importancia de un estudio correlacional y como una variable que ejerce efecto sobre otra, y cuáles son las consecuencias de dicho efecto, también aporta un elemento estadístico importante a la hora de cuantificar el atributo, lo cual es una herramienta que sirve para continuar con las investigaciones sobre el tema

De la misma forma, encontramos el noveno antecedente denominado el clima organizacional en docentes del centro de educación técnico productiva Maynas – Iquitos 2015. Por Díaz y Mori (2016) cuyo objetivo evaluar el nivel de clima organizacional en los docentes del centro de educación técnico productiva Maynas, la investigación es de tipo descriptivo y un diseño de corte transversal. Se cuenta con el 100% de la población que corresponde a 30 educadores, como técnica de recolección de información se emplea la encuesta y como instrumento se recurre al cuestionario. Del promedio de 30 (100%) docentes, 23 (77%) docentes manifestaron que la estructura del clima organizacional es positiva. El aporte que hace este estudio a la investigación actual, es, un método de evaluación de clima organizacional y una descripción de ello, de tal modo que se pueda identificar herramientas que permiten la evaluación y medición del clima organizacional.

Finalmente, el último estudio revisado es el de Segredo et al. (2015) denominada, Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Permite apreciar la utilidad, que tienen los estudios de clima organizacional, puesto que permiten identificar las percepciones de los trabajadores de su contexto laboral. El principal objetivo se ve enfocado en evaluar el clima organizacional en las instituciones docentes de la universidad de ciencias médicas de la Habana. La investigación es de tipo descriptivo, de corte evaluativo, donde se estudiaron tres dimensiones, comportamiento organizacional, estructura organizacional, estilo de dirección. En el apartado de resultados, se encuentra que, en las diferentes áreas las percepciones del clima laboral son diferentes, esto en relación con cada una de las dimensiones mencionadas anteriormente. En la facultad de ciencias médicas Manuel Fajardo, se percibe un clima organizacional adecuado. En el área docente de la facultad de ciencias médicas la percepción fue medio y alto. Este estudio aporta a la investigación actual, información sobre cómo identificar las percepciones del clima organizacional de los educadores de la universidad de ciencias médicas de la Habana.

Metodología

Bases de datos.

Se tuvieron en cuenta las bases de datos como, Scielo, Google Académico, las cuales se han escogido por la facilidad de acceso a la información, la cantidad de artículos referentes al tema y la confiabilidad de las publicaciones

Palabras claves o términos de búsqueda.

Para la revisión sistemática se realizó la cadena de búsqueda.

Google Académico allintitle: Clima organizacional en docentes

Scielo: Clima organizacional en docentes

Criterios de inclusión y exclusión:

Para realizar el análisis se tuvieron en cuenta los siguientes criterios: investigaciones que tengan que ver con el clima organizacional en docentes de educación superior, con un diseño correlacional, las investigaciones de este tipo, estudian la relación entre dos o más variables. No experimental, en la cual el investigador no altera el objeto de su estudio. Transversal, es un tipo de estudio observacional que analiza el comportamiento o datos, de una muestra o población predeterminada. Descriptivo-comparativo, esta investigación se fundamenta en estudiar dos o más muestras, con el propósito de observar el comportamiento de una variable. Transaccional, el cual estudia las transacciones sociales para comprender el comportamiento. Y de campo, este permite obtener información de la realidad tal y como se presenta sin manipular las variables. Dichos estudios son hispano hablantes y que hayan sido publicados en los años 2015 a 2020.

Unidad de análisis y unidad de trabajo.

Entre las bases de datos Google académico y en Scielo se tuvieron en cuenta 40 artículos científicos que fueron estudiados para el presente trabajo investigativo.

Procedimiento de búsqueda de datos.

En la base de datos Google académico con la cadena de búsqueda *allintitle*: clima organizacional en docentes, filtrándolo en búsqueda avanzada entre un tiempo específico del año 2015 al 2020, especificando en el filtro idioma español, que las palabras clave aparezcan en el título de la investigación y sin incluir citas ni patentes. En esta cadena de búsqueda se encontraron 289 resultados.

En la base de datos Scielo con la cadena de búsqueda “clima organizacional en docentes” con los filtros:

País: Colombia, Cuba, Bolivia, Chile, México, Costa Rica, Perú y Uruguay.

Año de publicación: 2015,2017,2018,2019 y 2020. Se obtuvieron 15 resultados.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Se opta recolectar la información por medio de las fichas de análisis documental, según Castillo (2005), es un proceso básico de la cadena documental. Es una manipulación de tratamiento de la información. El proceso de análisis documental es un método de recuperar la

información con un lenguaje distinto al consignado en el documento estudiado, pero del mismo modo tiene vital interés en conservar la claridad de los resultados y darlos a conocer de forma exacta y entendible, de este procedimiento se obtiene un producto más corto, pero con toda la información consignada allí. En conclusión, es un paso que se encarga de sintetizar la información de los estudios retomados, sin perder sus aportes más significativos, siguiendo rigurosamente un camino metódico. Para ello se emplea la ficha de análisis documental, la cual fue dividida de tal manera en diferentes segmentos lo cual permite recuperar fácilmente los datos que proporcionan cada uno de los estudios mencionados.

A continuación, se darán a conocer cada uno de los apartados que conforman la ficha de análisis documental, en primer lugar, se encuentra el nombre del documento, el cual indica cómo se puede encontrar dicho documento y permitirá identificarlo fácilmente. Por otra parte, se encuentra el apartado de autor, dicho segmento será útil para identificar a la o las personas que participaron en la construcción del documento y a quienes se debe dar crédito por dicho trabajo, posteriormente está ubicado el apartado de año a partir del cual será posible la ubicación cronológica de la elaboración del trabajo investigativo.

El siguiente apartado se denomina referencia bibliográfica según norma APA, mediante el cual es posible reconocer de donde se ha tomado la información empleada para el estudio. En este orden, se encuentra el segmento de palabras claves de búsqueda por medio del cual es posible guiar la búsqueda de estudios relacionados con el tema de investigación, después está situado el apartado de palabras clave de texto, en el cual se encuentra las palabras que destacan durante la redacción del texto que se está revisando, posteriormente se encuentra el apartado ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra, por medio este elemento se pueden encontrar la ubicación geográfica física de donde se encuentra el trabajo, en el siguiente segmento denominado descripción del aporte al tema seleccionado, se encuentra lo que los investigadores consideran que es el aporte más significativo de cada uno de los trabajos seleccionados.

Se continua con los conceptos abordados, aquí se tienen en cuenta los conceptos más generales que retoman las investigaciones, en cuanto la ubicación geográfica se encuentra la información del lugar en donde se realizó la investigación como el país, ciudad etc. Así mismo el tipo de estudio, en el cual se consignará como fue analizado el estudio siendo importante para darle coherencia a las investigaciones que se retomaron, así mismo se tiene otra casilla con el

tipo de población, en este se redacta a qué tipo de población es dirigida o con la que se trabaja la investigación, en otra casilla se encuentra la cadena de búsqueda, en donde se consignará la información con la que se encontró las investigaciones en los sistemas de datos, en el siguiente espacio se encuentran los instrumentos utilizados, aquí se pondrá los datos respecto a las herramientas que se utilizaron como instrumentos para recolectar la información de la investigación y por último se tienen las variables que se trabajaron en las distintas investigación para obtener información clara ante los resultados que se obtienen en cada una de ellas.

Identificación preliminar de los sub - ejes temáticos que orientarán la revisión sistemática de literatura

Se logra identificar los sub ejes temáticos que orientan la revisión sistemática de información, a partir de la revisión preliminar de literatura, dichos ejes los proporcionan específicamente los resultados y discusión de cada estudio analizado.

Se encuentra como eje, identificar cómo se categoriza a las instituciones Educativas públicas y privadas de nivel superior en el ámbito de las organizaciones. De la misma manera, se encuentran diferentes modelos de medición y recolección de información con respecto al clima organizacional en docentes. Otro elemento objeto de análisis será el tipo de población más estudiada. Al igual que el tipo de investigación más recurrente entre los estudios que hacen parte de la revisión sistemática de literatura. Del mismo modo, también representa un eje de análisis el país donde es más común encontrar estudios del clima organizacional en docentes de educación superior y en qué año hubo más publicaciones respecto al tema.

También se encuentra un eje emergente dado que en la búsqueda de las investigaciones se evidencia que el clima organizacional está asociado o se estudia en relación a otras variables.

Recursos de la investigación.

Según el proceso de trabajo de grado del programa de psicología para el desarrollo del proyecto de investigación se tiene en cuenta las siguientes fases:

Proyecto. se han realizado diferentes pasos, entre estas actividades se encuentra en primer lugar la definición de la idea, se construyó el planteamiento (marco teórico), construcción de la metodología, la construcción del instrumento de recolección de información, la revisión preliminar elección de estudios construcción del documento primera fase, aval de la asesora, primera presentación a jurados

Análisis de información

Informe de avance

Análisis de información

Discusión

Conclusiones

Recomendaciones

Elaboración de informe final

Total

meses

Fuente: Elaboración propia.

Tabla2

Presupuesto

Característica o actividad

Valor

-Internet

-Equipos móviles(computador celular)

- Tiempo de los investigadores

Total

Fuente: Elaboración propia.

Elementos éticos y bioéticos.

Todo proceso investigativo se enmarca en el cumplimiento del código deontológico, el cual orienta la acción de los profesionales en psicología como se explica en el capítulo VII en el cual se refiere a la investigación científica, desde la propiedad intelectual y publicaciones, en donde se asume que los profesionales de psicología son los responsables de desarrollar el tema de estudio, garantizar que la metodología de la investigación es adecuada y válida, teniendo en cuenta todos los lineamientos teóricos y metodológicos, en el artículo 49 refiere respecto a la propiedad intelectual y las publicaciones, los profesionales de la psicología dedicados a la investigación son responsables de los temas de estudio, la metodología usada en la investigación y los materiales empleados en la misma, como son el análisis de sus conclusiones y resultados, así como de su divulgación y pautas para su correcta utilización, en este caso los instrumentos y recursos implementados para el desarrollo de la investigación, lo cual hace parte de este proceso de responsabilidad, también como menciona en el artículo 50 los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes, en este caso se habla de los derechos de las fuentes y autores así poder garantizar el respeto a los derechos de los mismos, dado que es el insumo principal de la investigación son los documentos que ellos presentan, así pues realizar un análisis adecuado y acorde a lo que presentan los documentos y que pueda ser insumo para posibles investigaciones.

Procedimiento.

Para el desarrollo de la revisión sistemática se realizaron las siguientes fases como se contempla ante la metodología PRISMA.

El proceso de búsqueda, selección y recolección de información, se llevó a cabo mediante la lectura y síntesis de artículos, tesis de grado y revistas, cuyo contenido es relevante en especificidad y evidencia científica para el desarrollo del estudio clima organizacional en docentes de educación superior. Para realizar el análisis de la presente revisión sistemática, se tuvieron en cuenta las palabras claves previamente mencionadas en el documento (metodología) las cuales permitieron identificar la información requerida de tal modo que diera cumplimiento al objetivo planteado, para consolidar la información se tuvieron en cuenta tres matrices: la ficha de análisis documental (RAE), Metodología PRISMA y la Matriz de Excel. La ficha de análisis

documental (RAE), en la cual se realizó la recolección de información pertinente para agrupar y ordenar los datos frente a cada uno de los estudios.

Metodología PRISMA: Se realizó un diagrama donde se explica el registro documental basado en las directrices, con el objetivo de orientar la búsqueda, la planificación y el análisis de la revisión. Dentro de esta metodología se hizo uso de una síntesis cualitativa y cuantitativa de todos los estudios analizados.

Matriz de Excel: Donde se realizó un vaciado de información, sirvió para consolidar la información y establecer la cantidad de artículos analizados, el año, las palabras claves, el aporte al tema seleccionado, conceptos abordados, si la investigación se excluye o no, y por último el idioma. Cabe resaltar, que para la presente revisión sistemática se realizó una síntesis cualitativa lo que permitió identificar los aportes relevantes de las investigaciones, comprender aspectos significativos, interpretar y sintetizar información. También se llevó a cabo una síntesis cuantitativa que permitió categorizar y tabular la información. Para tener mayor claridad frente a los artículos abordados, se llevaron a cabo las siguientes fases de la metodología PRISMA.

Fase 1. Identificación: En esta fase se lograron identificar 289 artículos que se identificó clima organizacional en docentes, los cuales se encontraron a partir de la cadena de búsqueda en cada una de las bases de datos (SCIELO y GOOGLE ACADEMICO).

Fase 2. Elegibilidad: En esta fase, del total de artículos identificados se encontraron 5 documentos duplicados en las bases de datos SCIELO, GOOGLE ACADEMICO, una vez descartados dichos artículos quedaron un total de 284 documentos. Luego se verificaron los criterios de inclusión y exclusión donde se depuraron 88 artículos puesto que al momento de la búsqueda se registraron las respectivas palabras claves de la revisión sistemática, sin embargo, en los resultados se evidenciaron artículos los cuales mencionan el clima organizacional en otro tipo de población docente y no específicamente en docentes de educación superior, además se filtraron artículos en los cuales no se menciona clima organizacional en docentes específicamente. Por lo anterior, los artículos se depuraron de la siguiente manera: 7 artículos que no abordaban el constructo clima organizacional, 81 artículos que no abordaron la población docente de educación superior, quedado un total de 196 estudios.

Fase 3. Elección: Después de aplicar los filtros, resultaron 40 artículos,

En esta fase se seleccionaron 40 artículos los cuales contaban con los criterios de inclusión requeridos en la presente revisión sistemática, además dichos artículos son los que se utilizaron para realizar la síntesis cualitativa y cuantitativa.

Fase 4. Inclusión: En esta fase, se realizó un análisis detallado de los 40 artículos. Donde se llevó a cabo una síntesis cualitativa, lo que permitió retomar elementos teóricos, conceptuales y posteriormente se realizó una síntesis cuantitativa que consistió en identificar las frecuencias, recurrencias, semejanzas y diferencias de los artículos revisados.

Diagrama de flujo (PRISMA)

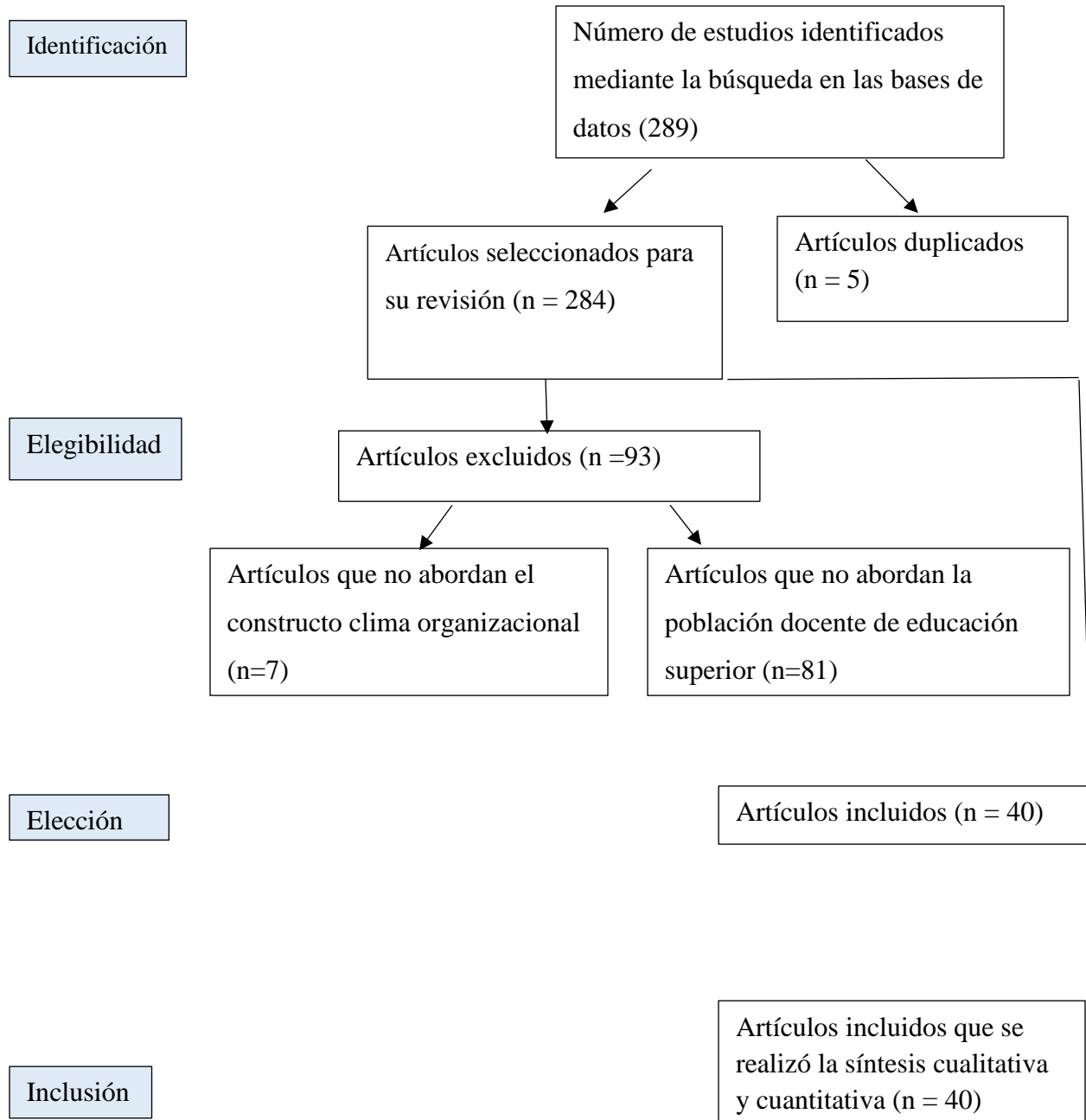


Figura 1. Flujo de información a través de las diferentes fases de una revisión sistemática.

Fuente: Elaboración propia.

Resultados.

De acuerdo a la metodología PRISMA se realizó la construcción de la matriz de información, dentro de la cual es posible ubicar los datos más relevantes de cada uno de los artículos seleccionados para este estudio, dicha matriz permite la organización, categorización y estructuración de los conceptos abordados así mismo, permite el análisis cualitativo y cuantitativo en cada uno de los estudios seleccionados para esta investigación.

Matriz

Código	Nombre	Autor	Año	Aporte Al Tema	Conceptos Abordados	Ubicación Geográfica
F1	Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Chimborazo – Ecuador	Darío Javier Baño Ayala, Edison Patricio Villacrés Cevallos, Luis Fernando Arboleda Álvarez y Teonila García Zapata	2016	El modelo MIMIC, indica que las dimensiones que instituyen el Clima Organizacional, Apoyo Confianza, Innovación, Reconocimiento, Autonomía, Cohesión observado por el docente, influyen en una variable intangible, que no es directamente notorio, pero se deduce que existe (Clima).	Clima organizacional. Forehand y Gilmer (1964) (citado en Dessler, 1976) que plantea el clima como el conjunto de particularidades permanentes que representan una organización, la diferencian de otra, e influyen en el comportamiento de los individuos que la forman.	Provincia de Chimborazo Ecuador
F2	Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional	María Genoveva Espinoza Santeli y Andrea Angélica Jiménez Vera	2018	Su aporte es importante para nuestra investigación dado que los sujetos de la investigación son docentes de educación superior en Hispanoamérica	Las definiciones sobre clima organizacional están agrupadas bajo tres enfoques: estructuralista, subjetivo y de síntesis; Pérez de Maldonado, Maldonado Pérez y Bustamante Uzcátegui	Ecuador

				<p>arrojando datos importantes sobre la percepción de los docentes sobre clima organizacional, según el género.</p>	<p>(2006) realizaron una sistematización de varios conceptos según los tres enfoques. Perspectiva de género, Para Fainstain y Perrota (2011) la perspectiva de género – género entendido como una construcción social permite interpretar la realidad social, de tal manera que visibiliza y desnaturaliza los condicionamientos socioculturales que establecen desigualdades de poder. Se realizan investigaciones con enfoque de género con la finalidad de promover sociedades más equitativas y eliminar situaciones provocadas por la heteronormatividad, que se traducen en la vida diaria en actitudes de opresión, injusticia, subordinación y discriminación hacia las mujeres.</p>	
F3	Valores y clima organizacional en docentes de un instituto	Pamela Norma Riveros Paredes y Mirian	2017	Aporta al tema seleccionado tanto en la población y contexto en	Las relaciones internas con los trabajadores están relacionadas con su	Lima, Perú

de educación superior de Lima	Pilar Grimaldo Muchotrigo	donde se realiza la investigación, es importante también los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos Portrait Values Questionnaire de Schwartz y Cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stinger. En línea con lo anterior, existen estudios que señalan que los profesores que tienen alto nivel de altruismo, en comparación con los docentes con bajos niveles de altruismo, poseen actitudes más positivas hacia la enseñanza (Ismen & Yildiz, 2005; Onair, 2008). Es decir, a medida que la benevolencia es mayor, en los docentes aumenta también el autocontrol, el universalismo, la armonía y la seguridad (Onatır, 2008).	ejercicio dentro de la organización. Lo que se busca es que los magistrales se adapten a los estatutos de la institución, a la misión, visión y valores institucionales, es así como el Clima organizacional expresa los valores, actitudes y creencias de los miembros (Gómez Rada, 2004).
-------------------------------	------------------------------	--	---

F4	Gestión educativa y su relación con el clima organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018	Linares Linares, Evelyn Maruja y Yrigoín Mosqueda Heber	2019	Esta investigación es relevante para nuestro tema, por los resultados obtenidos, uno de ellos afirma que, “Existe relación entre la gestión educativa con la autonomía individual de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca 2018, con la aplicación de los dos instrumentos se confirma que a mejor gestión educativa, mejor nivel de clima organizacional.	Clima organizacional según, Sandoval (2004). conceptualiza como “un ambiente laboral que se percibe por los integrantes, la estructura y las recompensas, todo ello influye directamente al desempeño y comportamiento individual del personal”. (p.84). Gestión educativa según, Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2000). Las señas nos permiten obtener una indicación precisa sobre la correcta ejecución, estas son: Centralidad de lo pedagógico, Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización, trabajo en equipo, acceso a la transformación digital, asesoramiento y orientación profesionalizantes, educaciones basadas en objetivos visionarios, una intervención sistémica y estratégica.	Tarapoto, Perú
----	--	---	------	--	---	----------------

F5	Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la universidad nacional del altiplano, Puno – 2018	Lucas Ponce Quispe	2019	Este estudio aporta a nuestro estudio bases teóricas concretas como la definición de cada una de las variables y sus respectivas dimensiones, en este caso el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes. También proporciona resultados en cuanto a la relación entre variables.	Definición del clima organizacional según, Chiavenato, (2014). constituye el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización. Está ligado a la moral y la satisfacción de las necesidades de sus miembros y puede ser saludable o enfermizo, cálido o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, lo cual depende de lo que ellos sientan respecto de la organización. Definición de satisfacción laboral según, Daft & Marcic, (2009). Una actitud positiva hacia el trabajo propio recibe el nombre de satisfacción laboral. En general, las personas experimentan esta actitud cuando su trabajo concuerda con sus necesidades e intereses, las condiciones laborales y 12 recompensas (como el pago) son satisfactorias, les agradan sus compañeros de trabajo y tiene relaciones	Puno, Perú
----	---	--------------------	------	---	--	------------

					positivas con sus supervisores.	
F6	Percepción del clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior - Nuevo Chimbote, 2016	Salas De La Rosa Liz Marthinelly	2017	Este estudio realiza un aporte fundamental a la investigación que se lleva a cabo, mediante los conceptos de percepción del clima organizacional y el recurso humano docente de dicha institución, denota la importancia de la perspectiva de los grupos de trabajadores y su relación con el entorno donde realizan su labor. El principal resultado obtenido es, “El 64.7% de docentes percibe el clima organizacional como favorable y el 12.7% como muy favorable. El 19.6% percepción el clima con un nivel medio y 3% como desfavorable”	Clima organizacional según, Schein, (1996), Para definir el clima organizacional, en primer lugar, se tiene que hablar de Cultura Organizacional, que viene a ser la forma característica de pensar y hacer las cosas en una organización, producto de las interacciones del pasado y presente para adaptarse a circunstancias del entorno y a tensiones internas. Incluye el reconocimiento de mecanismos de desarrollo y consolidación de una cultura organizacional como son rituales, símbolos, lenguajes propios, transmisión oral de leyendas y mitos; sistemas de recompensas económicas y no económicas. Esta cultura se expresa en un nivel observable a través de la imagen externa y los procedimientos de la empresa y en un nivel	Chimbote, Perú

					implícito a nivel de las creencias y valores empresariales.	
F7	Clima organizacional y calidad del servicio educativo en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017	Carlos Vidal Huaman Paucar	2017	El estudio mencionado aporta al tema de investigación un factor clave, como, lo es, el abordaje de la calidad del servicio educativo en relación al clima organizacional. Los resultados obtenidos muestran que, la mayoría de los docentes encuestados con un 94,3% manifiestan que el clima organizacional en la escuela de Infantería del Ejército 2017, es regular; mientras que el 5,7% manifiestan que el clima organizacional es malo	Clima organizacional, según Chiavenato, (2011) indicó que el clima organizacional “es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta”	Lima, Perú
F8	Clima organizacional y su relación con el estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017	Arista Prado Adriana Sheila y Baler Mallma Angela Catherine	2017	Este trabajo aporta la importancia de un estudio correlacional y como una variable ejerce efecto sobre otra, y cuáles son las consecuencias de dicho efecto, también aporta un elemento estadístico	Clima organizacional según, Méndez Álvarez, (2006) el cual lo define como, el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso	Ayacucho, Perú

				<p>importante a la hora de cuantificar el atributo, lo cual es una herramienta que proporciona claridad a los investigadores. Uno de los resultados obtenidos indica que, De la tabla N° 7, podemos indicar que los docentes que tienen un bajo nivel de la dimensión identidad el 30.4% presentan estrés no preocupante, el 56.5% estrés preocupante y el 13% estrés grave; con respecto al nivel medio de identidad el 22.2% de los docentes presentan un estrés no preocupante, el 60.8% preocupante y el 17% grave; ningún docente tuvo un nivel bajo de la dimensión identidad.</p>	<p>de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. Estrés según la (OMS: 2004) considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan.</p>	
F9	<p>El clima organizacional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Maynas - Iquitos 2015.</p>	<p>Lizeth Díaz Iglesias y Miguel Christian Mori Rios</p>	2016	<p>El aporte que hace este estudio a la investigación actual, es, un método de evaluación de clima organizacional y una descripción de ello, de</p>	<p>clima organizacional, según Kurt Lewin (Sosa, 2004, pág. 15).</p>	<p>Iquitos, Perú</p>

				tal manera que se lo pueda comprender y compartir. El análisis estadístico permite identificar que 24 (80%) docentes manifestaron que si existió un clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Maynas y 6 (20%) docentes declararon que no existe un clima organizacional.		
F10	Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana	Alina María Segredo Pérez, Liliams Rigñack Ramírez, Rosa María García Nieblas, Irene Perdomo Victoria, Pablo León Cabrera y Ana Julia García Milián	2015	Clima organizacional según, Segredo y Reyes (2004). Plantean que de los enfoques de clima organizacional, demuestran gran utilidad el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral, de ahí que la calidad del entorno tenga una participación importante en la	clima organizacional según, Segredo y Reyes (2004).	La Habana, Cuba

				percepción sobre el clima de una organización		
F11	Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad técnica de Machala	Jorge Zambrano Campoverde, Miguel Angel Ramón Pineda, Enrique Espinoza-Freire	2017	En el presente artículo se evidencian resultados de diferentes investigaciones en donde se rescata la importancia del clima organizacional en un ámbito institucional universitario, así mismo se brinda información respecto al clima organizacional tomando variables importantes como son el liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. En los resultados se encuentra relación recíproca entre la atmosfera grupal y el ambiente laboral en las instituciones productivas y de servicios; relación que se torna proporcional para los indicadores productivos.	clima organizacional según, Lewin (1951)	Machala, Ecuador

F12	Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la universidad nacional intercultural de la Amazonia	Dulio Oseda Gago, Abdías Chávez Epiquén, Willian Castro Paniagua	2016	Este estudio aporta, técnicas e instrumentos de recolección de datos, los cuales, por medio de un análisis estadístico, permiten concluir que, el liderazgo transformacional en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia es bueno y/o aceptable en la percepción de los docentes, pero se debe tener en cuenta la percepción negativa de aquellos docentes que no la consideran favorable, como dice la investigación por falta de un liderazgo, el cual es importante para influenciar en el cumplimiento de objetivos en una organización .	Liderazgo transformacional según, Bass (1997). El líder transformacional se distingue por cuatro características básicas, relacionándolas con la labor desempeñada por el docente: Estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individualizada e influencia idealizada. Clima organizacional según, Alvarado (2003), comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas, de su medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano.	Pucallpa, Perú
F13	El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera en la universidad nacional	Helber Danilo Calderón de los Ríos	2015	Está presente investigación aporta resultados obtenidos en universidades cuyos docentes perciben, que entre el clima organizacional y satisfacción laboral	Según, Chiavenato (1999). clima organizacional abarca lo distintivo y propio del ambiente o medio social que perciben y examinan o prueban los empleados de la institución, el	Lima, Perú

	José Faustino Sánchez Carrión – 2012			existe relación, así mismo la satisfacción con el desempeño, las relaciones interpersonales, compromiso organizacional, identidad institucional, la filiación, son factores importantes en el logro de un clima organizacional adecuado. Lo anterior según el análisis estadístico a los datos obtenidos mediante el cuestionario.	mismo que tiene influencia sobre su conducta. Según, Manosalva (2015), Satisfacción Laboral es la resultante de la disposición que cuenta o adopta un trabajador frente a su trabajo, las cuales pueden estar contentos con el deber cumplido, debido a una serie de elementos que contribuyen a este resultado, o a que no sea exacto el mismo para los trabajadores.	
F14	Liderazgo y clima organizacional en docentes del área de la salud	River Chávez Santos y Policarpio Chauca Valqui	2020	Esta investigación brinda información respecto a variables que pueden influir en el clima organizacional, como lo son el estado civil el cual influye sobre la percepción que el docente tiene frente al clima organizacional y como el sexo influye sobre los niveles de organización	Liderazgo, según, Powell (2014). Clima organizacional según, Rodríguez, (2019).	Mendoza, Perú
F15	El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional	Deodato T. Loor-Chávez	2017	En esta investigación es importante el aporte respecto a los resultados	Clima organizacional, según, Brunet (1992), los individuos establecen	Ecuador

	de los docentes de las IES de la provincia de Manabí			obtenidos, que el Clima Organizacional incide en la Formación Profesional de los Docentes de las IES de la Provincia de Manabí, República del Ecuador.	intercambios con su medio ambiente y mantienen un equilibrio dinámico con éste. Los individuos tienen necesidad de información proveniente de su medio de trabajo, a fin de conocer los comportamientos que requiere la organización y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que los rodea.	
F16	Clima organizacional en los docentes de la institución educativa técnica Maria Inmaculada - Huancayo – 2015	Janeth Centeno Llihua	2016	En esta investigación surgen puntajes en las dimensiones como, relaciones interpersonales, identidad institucional, política de recompensa y cooperación, lo cual evidencia la importancia de dichas dimensiones para establecer una percepción del clima organizacional en la institución de educación superior.	Clima Organizacional, según, Méndez Alvares (2006), el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las 14 condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables.	Huancayo, Perú
F17	Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la	Judith Davila Talepcio	2019	Respecto a esta investigación en las Dimensión de	Clima organizacional, según, Alvarado (2003), menciona que el clima	Pucallpa, Perú

<p>universidad privada de Pucallpa sac -2017</p>	<p>condiciones laborales se identifican valores los cuales afectan el clima organizacional, así mismo se comprueba que los docentes no se encuentran conformes respecto a la satisfacción laboral siendo esta importante para generar una actitud de empleo y mejor productividad.</p>	<p>organizacional es la percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o de aceptación o desfavorable o de rechazo del entorno laboral para las personas que integran la organización. Satisfacción laboral, según, Locke (1996), lo define como “un momento relativa-mente permanente de bienestar, Es una percepción general, producto de la intervención de varios elementos y que estos a su vez afectan las emociones del trabajador y la manera de relacionarse con sus semejantes</p>				
<p>F18</p>	<p>El clima organizacional y su influencia en el desempeño académico de los docentes de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí</p>	<p>Edwin Alejandro Delgado Veliz</p>	<p>2018</p>	<p>Este trabajo permite observar con la encuesta aplicada como técnica, como el clima organizacional si influye en el desenvolvimiento de los docentes universitarios así mismo se determina</p>	<p>Clima organizacional, según, Chiavenato (2007). Es el conjunto extenso de y flexible en las influencias de ambiente dentro de la motivación en las organizaciones. Es decir que dentro de ellas se</p>	<p>Manabí, Ecuador</p>

				<p>que el aspecto institucional no influye en el sistema de evaluación del docente. La hipótesis planteada determino que hay correlación positiva entre el desempeño académico y la participación del docente dentro de la universidad</p>	<p>puede comprender las cualidades o propiedades del ambiente organizacional mediante las conductas de los miembros y de cómo estas influyen en el comportamiento. Desempeño académico, según, Quintero & German (2013). Es un proceso de construcción de aptitudes, competencias, ideales por medio de la enseñanza-aprendizaje, de tal modo que no solo es un aspecto cognitivo, sino de continuidad de cada uno de los retos que se fija dentro de la institución</p>
F19	<p>Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016</p>	<p>Rhomaso Diego Barriga Rodriguez</p>	2016	<p>Esta investigación aporta, en como el clima organizacional se relaciona con el desempeño del docente, así, mismo como se evidencia en los resultados del instrumento en donde los docentes ven la infraestructura física, como algo importante para el desarrollo del</p>	<p>Clima organizacional, según, Brunet (2002), Es una serie de características que son percibidas a propósito de una organización y/o de sus unidades (departamentos), y que pueden ser reducidas según la forma en la que la organización y/o sus unidades (departamentos) actúan (consciente o</p>

				clima laboral, apoyando así la teoría Gestáltica donde dice que “los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos en función de la forma en que ven el mundo”. Esto quiere decir que la “percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su pensamiento	inconsciente) con sus miembros y con la sociedad (p. 18).Desempeño docente, según, Peña (2002, p.6), define el desempeño profesional como “...toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución	
F20	El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional del docente en las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Manabí, República del Ecuador	Temístocles Deodato Loor Chávez	2018	La presente investigación menciona aspectos importantes respecto al clima organizacional en docentes universitarios, así mismo se evidencia que con la encuesta aplicada, los porcentajes de las problemáticas que pueden surgir y ser identificados por medio de análisis estadísticos a los resultados arrojados por los instrumentos. Uno de los resultados indica que, el Clima Organizacional con la	Clima organizacional, según, Chiavenato, (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización.	Lima, Perú

				<p>Gestión Institucional tiene relación positiva y significativa con La Formación de Profesionales en las IES de la provincia de Manabí República del Ecuador.</p>		
F21	<p>Clima organizacional en la Educación Superior, Ecuador</p>	<p>Luis M. Moreira-Moreira</p>	<p>2016</p>	<p>El presente estudio, aporta a la investigación, conceptos claves en cuanto al clima organizacional y una visión global de este constructo dentro de las instituciones de educación superior en Ecuador</p>	<p>Clima organizacional, según, (García Ramírez. M. G, 2012), es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.</p>	<p>Ecuador</p>
F22	<p>Relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y cultura organizacional en docentes y administrativos de una</p>	<p>Germán Fernando Vega Garcia</p>	<p>2019</p>	<p>Dentro de esta investigación se demuestra que, si existe relación significativa entre cada una las de dimensiones de las</p>	<p>Satisfacción laboral, según, Robbins y Judge (2009), es, “una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus</p>	<p>Lima, Perú</p>

	Institución de Educación Tecnológica Superior de Lima			variables clima organizacional, cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes, así mismo existen diferencias entre los niveles de satisfacción laboral, clima organizacional y cultura organizacional en función al sexo, grupo ocupacional y edad. también es importante en los resultados obtenidos donde se observa que el clima organizacional es regular y no bueno	características”. Clima organizacional, según, García (2009), es “la identificación de características que hacen los individuos que componen la organización y que influyen en su comportamiento, lo que hace necesario para su estudio, la consideración de componentes físicos y humanos, donde prima la percepción del individuo” (p. 24). Cultura organizacional, según, Robbins y Judge (2009), es, “un sistema de significados compartidos por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás” (p. 37).	
F23	Clima organizacional e incidencia del mobbing laboral en los docentes de la facultad de ciencias de la educación de la unheval 2013	Manuel Blanco Aliaga, Ciro Lazo Salcedo, Amancio Rojas Cotrina	2015	Esta investigación busca la incidencia del moobing en el clima organizacional en la cual se comparan valores que afirma que entre Mobbing y clima organizacional no existe relación alguna en dicha institución, aportando	Clima organizacional, Moobing, Chiavenato (1999), “el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de	Huánuco, Perú

				que se encuentran resultados opuestos a los que como investigadores esperamos, dado que se creía que el acoso laboral si influiría en el clima laboral lo cual nos brinda información para su respectivo análisis.	manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional”.	
F24	Formulación de plan de mejoramiento del clima organizacional en los docentes de planta de la UMNG	Carmen Julia Patarroyo Saenz	2016	Este estudio aporta significativamente a nuestra investigación su desarrollo dentro del contexto colombiano, así mismo permite identificar instrumentos de medición de clima organizacional y su respectiva aplicación, también lo importante en una organización el factor humano; es así como el clima organizacional tiene un fuerte impacto en el compromiso con la UMNG ,también los porcentajes sobre las respuestas obtenidas permiten desarrollar estrategias para el mejoramiento del clima	Clima organizacional, según, Méndez (1982), El clima organizacional es el elemento fundamental en la comprensión de los procesos internos que se presenta en relaciones interpersonales de los individuos que conforman la organización, A su vez determina acciones específicas de cambio en la medida que se logren alterar tales procesos. El clima organizacional es un producto del individuo y este depende de lo que percibe dentro de la organización. Se deben tener en cuenta variables como la estructura, la interacción y la comunicación entre otros,	Bogotá, Colombia

				organizacional en la institución.	para determinar el clima organizacional	
F25	Relación Entre Clima Organizacional y Grado de Satisfacción Laboral en Docentes de la Clínica Odontológica de la Universidad Católica de Santa María. Arequipa, 2016	Bolmer David Teran Bejar	2017	En esta investigación es importante la población y el instrumento utilizado dado que ayuda a identificar el clima organizacional en la universidad, así mismo es importante el aporte de los datos en donde se ve resultados que pueden afectar la variable clima organizacional como se observa que en la sub escala de presión donde hay un puntaje negativo. Del mismo modo se permite concluir que, El Clima organizacional de la clínica odontológica de la UCSM, ha sido calificado como positivo y satisfactorio en las dimensiones: implicación, apoyo, autonomía, claridad, control, Innovación y desarrollo y negativo en las dimensiones	Clima organizacional, según, Navarro Edel y Garcia Santillán (2009), se denomina como clima organizacional al conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta. Satisfacción laboral, según, Navarro Silvia María (2012), Se entiende como satisfacción laboral a la manera como siente un empleado acerca de su propio trabajo. Las actitudes de una persona hacia su propio empleo reflejan experiencias agradables y desagradables en el puesto y expectativas	Perú, Arequipa

				cohesión, organización y presión de manera menos significativa.	acerca de experiencias futuras.	
F26	El clima organizacional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Maynas - Iquitos 2015	Lizeth Díaz Iglesias y Miguel Christian Morí Ríos	2015	La presente investigación aporta en como los docentes logran identificar el clima organizacional en institución de educación superior en cómo estas describen a una organización y la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de los que conforman la institución educativa.	Clima organizacional según, Kurt Lewin (Sosa, 2004, pág. 15) atmosfera psicológica. La misma sería una realidad empírica, medible y modificable, donde la organización sería vista no solo desde un enfoque humanista sino sistémico	San Juan, Perú
F27	Estrategia para mejorar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018	Washbrum Duque Carmen Jazmin	2019	El presente documento aporta en los resultados obtenidos por medio de la aplicación del cuestionario aplicado a los docentes, datos que permiten identificar, como los docentes perciben el clima organizacional, por lo que se identificó que no cumple con los niveles deseados en esta institución. Así mismo, se identifica que la dimensión,	Clima organizacional, según, a (Chiavenato, 2007), es la descripción del ambiente de trabajo en el que coexisten todos los integrantes de una organización; esto se encuentra direccionado al nivel de motivación que tenga cada trabajador en la organización. Las propiedades motivacionales que adquiere el trabajador depende de las condiciones que se	Piura, Perú

				comunicación influye directamente en el clima organizacional como en el desenvolvimiento de los catedráticos.	generen en la organización. Desempeño de los docentes, (Chiavenato, 2000), sobre el desempeño como actitudes o conductas determinadas entre los trabajadores y que son importantes para la consecución de objetivos institucionales, por tanto se deduce que un buen desenvolvimiento laboral es la fuerza que ayuda a una empresa.	
F28	Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL 02- San Martín de Porres, 2016	Medrano Paredes Carmen Rosa	2018	Aporta a la investigación la posibilidad de reconocer factores tales como las dimensiones del clima laboral: estructura, recompensa, relaciones e identidad también se encuentran las dimensiones y del desempeño laboral: desempeño, habilidades profesionales estrategias metodológicas y formación de valores éticos que influyen en la percepción del clima organizacional, así	Clima organizacional, según, Chiavenato (2012). El entorno entre los sujetos de la sociedad se denomina clima organizacional en la cual está fuertemente unido al grado de motivación de las personas, donde se origina los estados emocionales de los colaboradores, tanto así que las mismas son el resultado de la forma que ellos perciben en diversos aspectos como en la empresa mediante el intercambio, el liderazgo de sus jefes, el panorama	Lima, Perú

				<p>mismo los resultados que se presentan se puede afirmar que existe una moderada relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes</p>	<p>25 de crecimiento, y como gratitud mediante el sistema de recompensa que recibe. (p.13) Desempeño laboral, según, Chiavenato (2002), es, “Eficiencia del personal que labora dentro de las entidades, donde es necesaria para la entidad, desempeñar al sujeto con una gran ocupación respecto a la complacencia profesional”.</p>	
F29	<p>Clima organizacional en los docentes de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Centro del Perú</p>	<p>Aguilar Quispe Rosario Milagros y De La Cruz Osco Julissa Loela</p>	2017	<p>El estudio aporta, la conceptualización de términos que están presentes en la cotidianidad de los docentes, que se encuentran inmersos en las variables que encaminan la investigación. Así, como, diferentes elementos metodológicos y teóricos que fundamentan el presente estudio. El trabajo permite concluir que, La percepción que tienen los docentes</p>	<p>Clima organizacional, según, LITWIN Y STRINGER (1968), es, el conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que viven y trabajan en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación.</p>	<p>Huancayo, Perú</p>

				<p>respecto a la estructura organizacional de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Centro del Perú es regular porque manifestaron que regularmente conocen y cumplen las normas de la Facultad, sin embargo son poco recompensados según su desempeño en el trabajo.</p>		
F30	<p>Clima organizacional y satisfacción laboral: un estudio correlacional, en docentes del Programa de Educación Superior a Distancia de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2017</p>	<p>Cisneros Sandoval Wendy Elizabeth y Sandoval Castro Jocabed</p>	2017	<p>Aporta al tema seleccionado tanto en la población, como en los datos que presenta sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes</p>	<p>Peiro y Prieto (1996:84, citado en Huaman, 2015) expresan que, el clima organizacional es, “una dimensión fundada a partir de las percepciones de las personas, y que tiene existencia en cuanto que hay una visión compartida, extendida en el grupo o la organización, el clima laboral está fundado en un cierto nivel de acuerdo en la forma de percibir el ambiente, si bien no es un constructo individual, sino grupal u organizacional que</p>	Lima, Perú

					coincide con la visión sociocognitiva de las organizaciones” (p.14). Peiro (1984, citado por Pecino, Mañas, Diaz, Lopez, & Llopis, 2015) se puede plantear que la satisfacción laboral es un conjunto de actitudes que el colaborador desarrolla ante su trabajo y de igual forma ante los factores relacionados a este y a la organización	
F31	Diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares del nivel superior	Salazar Ciria Margarita, Peña Vargas Carmen Silvia, Ceja Mendoza Alberto Paul, Del Rio Valdivia E	2015	El aporte de esta investigación es relevante para el tema de estudio, debido que presenta y propone elementos, los cuales se deben tener en cuenta en el momento de diseñar un instrumento, para trabajar en relación al tema propuesto en este proceso.	Clima organizacional, según, (Robbins, 1999), es, un proceso por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darle un significado a su ambiente.	Colima, México
F32	Clima organizacional en una Institución de Educación Superior Mexicana	Francisco Quiñonez Tapia, Yadira Pérez Avalos, Raúl Campos Sánchez, Héctor Cuellar Hernández.	2015	Este estudio aporta a nuestro estudio bases teóricas. Como elementos que pueden ser de gran utilidad al momento de abordar el tema, del mismo modo	Clima organizacional, según, Chinag, M. Salazar, C. Martín, M. Núñez, A. (2011). El clima organizacional es un fenómeno perceptual, experiencial,	Jalisco, México

				<p>hace notar factores que inciden en la percepción del clima organizacional de los docentes. Los resultados permiten concluir que, los trabajadores de la institución de educación superior de Jalisco, México presentan un índice general de clima organizacional de alto a muy alto, situación que se repite en otras instituciones de diferentes países de Latino América</p>	<p>multidimensional que es ampliamente compartido por los miembros de una unidad o de una organización determinada. Su función principal es la de unificar y dar forma a los comportamientos individuales hacia los modos de comportamiento dictados por las exigencias organizativas.</p>	
F33	<p>Clima organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018</p>	<p>Mamani Limache Diego Armando, Rivera Briceño Dannyd Moisés</p>	2019	<p>Esta investigación aporta al presente estudio un punto de vista muy importante, debido a que realizó una búsqueda exhaustiva para establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes. El estudio permite concluir que, el clima organizacional guarda relación significativa y directa con el desempeño</p>	<p>Clima organizacional, según, Méndez (2006), la conceptualización del clima organizacional parte de una interacción de las personas en un marco de una acción social que permite construir percepciones que por su origen e impacto colectivo se constituyen en atributos de la organización como un todo Desempeño laboral docente, para, Chiavenato (2000), citado</p>	Lima, Perú

				laboral docente de la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur. Lo que significa que, a mejor clima organizacional, mejor será el desempeño laboral docente.	por Quintero, Africano, & Faría (2008), es el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados; es decir, la estrategia individual para lograr los objetivos. Entonces se afirma que un buen desempeño es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.
F34	El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1,821” de Jaén - Cajamarca	Wilson Cubas Vásquez	2019	El estudio mencionado presenta elementos que permiten continuar con el proceso y fortalecer la construcción del trabajo actual, brindando apreciaciones respecto a la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, de lo anterior se puede determinar, que existe relación significativa, muy alta y directa entre clima organizacional y el desempeño laboral, por lo que se concluye, que a mejor clima organizacional, mejor desempeño laboral.	Clima organizacional, según, Chiavenato (2001), el clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que experimentan sus miembros y que influye en su conducta” (p. 31) Desempeño docente, según, Chiavenato, (2000), define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de

					los objetivos de la organización. Un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”. (Quispe, 2015, p. 35).	
F35	Clima organizacional y desempeño docente en Universidades Privadas de Barranquilla	William Alejandro Niebles Núñez, Lorena Del Carmen Hoyos Babilonia, Santader José De La Ossa Guerra	2019	Esta investigación aporta al estudio que se está llevando a cabo es el estudio de variables que son recurrentes en este contexto desde un punto de vista diferente, que permitirá tener en cuenta algunos elementos que no se presentan en los estudios anteriores. El análisis de los datos recabados muestra que en las universidades estudiadas se gesta un clima organizacional robusto, en el que los indicadores como aspectos descriptores del mismo, están presentes, afirmación respaldada por los promedios obtenidos por cada uno.	Clima organizacional, según, Uribe (2015, p. 61), es una “variable que impacta en el comportamiento de los trabajadores, cuya importancia recién se ha intensificado para ser evaluada por las empresas, dependencias gubernamentales y para la obtención de certificaciones”	Barranquilla, Colombia

F36	Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018	Carlos Alfredo Cerna Muñoz, Carlos Alberto Cedrón Medina	2018	Este estudio permite identificar dos programas que son fundamentales para realizar análisis estadísticos. El procesamiento estadístico descriptivo se realizó mediante el programa Excel y la inferencial con el programa estadístico SPSS 22. Los resultados de la investigación demostraron que existe correlación altamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en una Universidad Privada de Trujillo 2018. Siendo la relación directa y alta	Chiavenato (1990), considera que el clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes en las actitudes, comportamientos de los empleados, desempeño laboral y productividad de la organización. Locke (1976), lo define como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados	Moche, Perú
F37	Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la	Moreno Ulloa Martha María	2016	Este estudio fortalece, el proceso investigativo aportando resultados	Clima organizacional, según, Likert (1969), el clima es como una	Chimbote, Perú

	escuela académico profesional de enfermería de la Universidad Nacional del Santa 2016			claros y comprensibles, teniendo en cuenta que, las variables, clima organizacional y satisfacción laboral son de las más recurrentes encontradas en la búsqueda de antecedentes. Un dato concreto que aporta el estudio es afirmar que, el 80,0% de docentes presentó nivel favorable de clima organizacional, 20,0% evidenció nivel desfavorable de clima organizacional	atmósfera de trabajo, que mantiene un clima de apoyo, genera un mejor nivel en el rendimiento de los sujetos. Satisfacción laboral, Herzberg (1959), la satisfacción laboral, es entendida como un factor que determina el grado de bienestar que una persona experimenta en su trabajo	
F38	Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Distrito de Chalhuahuacho, Provincia de Cotabambas, Región Apurímac, año 2018	Huamancolí Ramos Feliciano Santa Cruz	2018	El estudio permite reconocer elementos que tienen directa influencia sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral. El estudio permite concluir que, existe relación positiva muy alta de 0.886 la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del	Satisfacción Laboral, según: (Fischer, 1992 citado en Avilés, García y Gonzáles 2002), Es la reacción del individuo en la organización en cuanto a su comportamiento encuentra unas respuestas apropiadas en la situación. Compromiso Organizacional, según, (Bline et. Al. 1991, citado en Belausteguigoitia, 2000), es el grado en que un individuo se identifica	Lima, Perú

				distrito de Chalhahuacho, provincia de Cotabambas, Región Apurímac, al 95% de confianza	se involucra con una organización.	
F39	Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, año 2017	Momoyo Marianella Teresa Ishikawa Saldaña	2018	El estudio aporta, conceptos con respecto a la influencia, del clima organizacional con relación al desempeño de los docentes universitarios. Y también proporciona el siguiente resultado, existe una correlación baja (Corr. = 0,391) pero muy significativa al nivel (**p < 0,01) entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes; en lo que respecta a la relación entre motivación y desempeño se pudo determinar que para este grupo de estudio no existe una relación significativa.	Clima organizacional, según, (Chiavenato, 2000), “el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados”. Desempeño docente: (Chiavenato, 2001), el desempeño varía de persona a persona y depende de diversos factores condicionantes que influyen poderosamente. El valor de las recompensas y la percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo determinan el volumen del esfuerzo	Tumbes, Perú

					individual que la persona está dispuesta a realizar.	
F40	Gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la carrera profesional de contabilidad de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali, 2018	Teófilo Ulises Maturano Pérez	2020	Aporta en comprobar que la gestión del talento humano es indispensable para una gestión de calidad y comprometer al trabajador a promover un clima organizacional con empeño y compromiso. El estudio permite concluir que, se precisó que la Gestión del talento humano tiene relación significativa y el clima organizacional en los docentes de la Carrera Profesional de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali	Gestión del Talento Humano por Chiavenato (2009) “gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes”.Clima organizacional Chiavenato (2009), el clima organizacional	Pucallpa, Perú

Fuente: *Elaboración propia.*

Se presenta el análisis cuantitativo de los datos obtenidos a partir de la revisión de documentos que permite tabular graficas de dichos resultados.

Año de publicación.

Número de publicación entre los años 2015 a 2020, se puede identificar que 6 estudios fueron realizados en el año 2015, lo cual equivale al 15% de los estudios incluidos en la revisión, también, es posible notar que 8 artículos, corresponden al 20% en cada uno de los años 2016 al 2019 y del año 2020 se revisaron 2 investigaciones correspondientes al 5% del total de los estudios revisados.

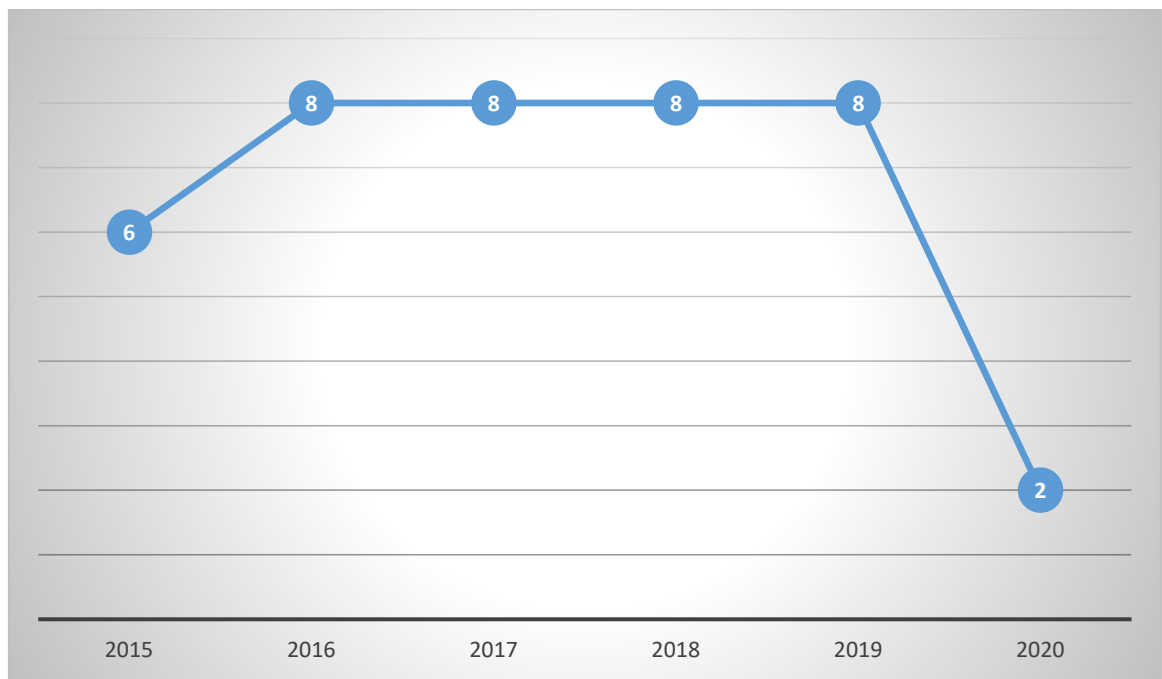


Figura 1. Año publicación

Fuente: *Elaboración propia.*

Tipo de población

Respecto al tipo de población se evidencia en la siguiente tabla, que prevalece la población de docentes universitarios, 3 de los estudios se realizaron con población docente de instituciones técnicas. En 2 de las investigaciones a docentes de institutos tecnológicas, encontrándose 1 artículo de la escuela de infantería del ejército y otra investigación en la que los docentes son catalogados como trabajadores del instituto superior. la cual se encuentran catalogados como trabajadores de instituto superior.

Tabla 3

Tipo de población docente

Población	Cuenta tipo de población
Docentes de la escuela de infantería del ejército	1
Docentes universitarios	33
Trabajadores de instituto superior	1
Docentes de institución tecnológica	2
Docentes de Institución técnica	3
Total	40

Fuente: *Elaboración propia.*

Tipos de Instrumentos utilizados para medir clima organizacional.

En la tabla correspondiente; a; tipo de instrumento, se puede observar que; en 36 estudios se utilizaron cuestionarios, en 2 investigaciones se utilizó la encuesta, en 1 trabajo e utilizó cuestionario y entrevista, y en 1 estudio no refiere que tipo de instrumento se aplicó.

Tabla 4

Tipo de Instrumento

Instrumentos	Número de instrumentos
Cuestionario	36
Encuesta	2
No refiere	1
Cuestionario y entrevista	1
Total	40

Fuente: *Elaboración propia.*

Nombre del instrumento

En la tabla se puede constatar que; 10 de los estudios revisados no cuenta con una denominación específica del instrumento, con respecto a los 30 instrumentos utilizados, indican

el atributo evaluado y la denominación corresponde al nombre de los autores del mismo, o en algunos casos de los investigadores.

Tabla 5

Nombre del Instrumento

Nombre de instrumentos	Cuenta de instrumento
N/A	10
Escala de likert (Darío Javier Baño Ayala, Edison Patricio Villacrés Cevallos, Luis Fernando Arboleda Álvarez y Teonila García Zapata. 2016)	1
Escala likert (María Genoveva Espinoza Santeli y Andrea Angélica Jiménez Vera. 2018)	1
Portrait values questionnaire de Schwartz y cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stinger(Pamela Norma Riveros Paredes y Mirian Pilar Grimaldo Muchotrigo. 2017)	1
Cuestionario del instituto internacional de planeamiento de la educación y cuestionario de Sandoval, M.(Linares Linares Evelyn Maruja e Yrigoín Mosqueda Heber. 2019)	1
Cuestionario Clima organizacional y satisfacción laboral (Lucas Ponce Quispe. 2019)	1
Escala de Clima laboral CL-SPC Palma. (Salas De La Rosa Liz Marthinelly. 2017)	1
Cuestionario Clima organizacional y calidad del servicio educativo (Carlos Vidal Huaman Paucar. 2017)	1
Cuestionario Clima organizacional para docentes (Arista Prado Adriana Sheila, Baler Mallma, Angela Catherine. 2017)	1
Encuesta Clima organizacional, segredo (Alina María Segredo Pérez, Liliams Rignack Ramírez, Rosa María García Nieblas, Irene	1

Perdomo Victoria, Pablo León Cabrera, Ana Julia García Milián. 2015)	
Escala Clima organizacional CO – SPC y escala de opiniones satisfacción laboral SL – SPC (Helber Danilo Calderón de los Ríos. 2015)	1
Escala del clima organizacional (Contreras, Jiménez y Vázquez. 2012)	1
Cuestionario Clima organizacional y satisfacción laboral (Sonia Palma Carrillo. 2019)	1
Escala likert (Edwin Alejandro Delgado Veliz. 2018)	1
Cuestionario Clima organizacional y Escala Likert desempeño docente (Rhomao Diego Barriga Rodríguez. 2016)	1
Escala Clima Laboral (Sonia Palma 2010) y Escala de desempeño laboral (Hernández 2016)	1
Cuestionario Clima organizacional del ministerio de salud MINSA y Escala Cisneros (Manuel Blanco Aliaga, Ciro Lazo Salcedo, Amancio Rojas Cotrina. 2015)	1
Cuestionario I.M.C.O.C (Carmen Julia Patarroyo Saenz. 2016)	1
Escala de wes (Bolmer David Teran Bejar. 2017)	1
Encuesta Clima organizacional y Cuestionario desempeño docente (Carmen Jazmin Washbrum Duqueti. 2019)	1
Cuestionario Clima organizacional y Cuestionario desempeño laboral (Medrano Paredes Carmen Rosa. 2018)	1

Escala likert (Aguilar Quispe Rosario Milagros y De La Cruz Osco Julissa Loela. 2017)	1
Escala likert (Salazar C, Peña C, Ceja A y E. Del Río. 2015)	1
Escala Clima organizacional (Koys y Decottis. 2015)	1
Cuestionario Clima organizacional (Sonia Palma. 2019)	1
Cuestionario Clima organizacional y Cuestionario desempeño laboral (Wilson Cubas Vásquez. 2019)	1
Escala Likert encuesta Clima organizacional (Pérez. 2018)	1
Escala de clima laboral (Palma. 2016)	1
Cuestionario de compromiso organizacional (Moreno Ulloa Martha María. 2018)	1
Escala likert (Momoyo Marianella Teresa Ishikawa Saldaña. 2018)	1
Escala likert (Teófilo Ulises Manturano Pérez. 2020)	1
Total general	40

Fuente: Elaboración propia.

Ubicación por país

En la tabla 6 se encuentran los datos por país, donde 29 estudios se presentaron en el Perú, 6 estudios se realizaron en Ecuador, en Colombia y México 2 estudios en cada país, y 1 trabajo realizado en Cuba

Tabla 6

Ubicación por país

País	Numero
Perú	29
Colombia	2
Ecuador	6
México	2
Cuba	1
Total	40

Fuente: Elaboración propia.

Tipo de paradigma

La mayoría de investigaciones revisadas corresponden al paradigma cuantitativo equivalente a 36 de 40, en 1 investigación es mixta y en 3 trabajos de investigación de ellas no refiere.

Tabla 7

Tipo de paradigma de la investigación

Paradigma	Cuenta de paradigma
Cuantitativo	36
Mixta	1
No refiere	3
Total general	40

Fuente: Elaboración propia.

Tipo de estudio.

En la tabla 8 se identifican los tipos de estudio, donde 27 estudios son de tipo correlacional, 12 son de tipo descriptivo, y 1 instrumental.

Tabla 8

Tipo de estudio de la investigación

Tipo de estudio	Cuenta de tipo de estudio
Correlacional	27
Descriptivo	12
Instrumental	1
Total	40

Fuente: Elaboración propia.

Tipo de diseño de la investigación

En la tabla 9 se pueden identificar los resultados por tipo de diseño, dentro de los cuales 36 estudios desarrollaron o utilizaron el diseño no experimental y en 4 investigaciones no se especifica el tipo de diseño.

Tabla 9

Tipo de diseño de la investigación

Tipo de diseño	Cuenta tipo de diseño
N/A	4
No experimental	36
Total	40

Fuente: Elaboración propia.

Variables asociadas con el clima organizacional.

En la revisión de las investigaciones se identificó que el estudio del clima laboral se realiza con otras variables, entre ellas se encuentran la satisfacción laboral, la cual se encuentra en mayor medida en 7 de las investigaciones, seguido del desempeño docente en 4 de las investigaciones, desempeño laboral en 3 de ellas, formación profesional en 2, así mismo, se tienen 14 investigaciones que no incluyen otras variables y con 1 variable diferente en las investigaciones restantes.

Tabla 10

Variables de estudios asociadas con el clima organizacional.

Variable 2	Cuenta de la variable 2
Calidad del servicio educativo	1
Compromiso organizacional	1
Desempeño académico	1
Desempeño docente	4
Desempeño laboral	3
Estrés laboral	1
Formación profesional	2
Género	1
Gestión educativa	1
Liderazgo	1
Liderazgo transformacional	1
Moobing	1
Satisfacción laboral	7
Valores	1
No incluye otra variable	14
Total	26

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

El clima organizacional es un concepto, que cada día toma mayor protagonismo en la sociedad y, por ende, en las mismas organizaciones, las cuales con el transcurrir del tiempo han ido incursionando en el estudio de dicho concepto para conocer sus características, la manera como se presenta y percibe por los colaboradores, para a partir de dicho proceso elaborar estrategias y herramientas que permitan generar cada vez mejores condiciones de clima organizacional, que posibiliten proporcionar bienestar a los colaboradores en aras de cultivar un mejor desempeño de los mismos dentro de su entorno laboral, es por lo anterior que el concepto, aplicación y estudio del clima organizacional es vital en el entorno de las organizaciones hoy en día.

A partir de la idea anterior, y de los resultados obtenidos en el presente estudio, donde dentro de los elementos tenidos en cuenta para el presente estudio se encontraron 6 (seis) elementos producidos en el año 2015, a continuación, 8 (ocho) elaborados en cada uno de los años 2016 y 2019, por último 2 (dos) investigaciones llevadas a cabo en el 2020. Por lo anterior es posible analizar que la producción de contenido académico referente al clima organizacional, se mantuvo constante entre los años 2015 a 2019, pero tuvo un gran declive en el año 2020, lo cual pudo ser causa de la crisis sanitaria que a nivel mundial afectó el desarrollo cotidiano de la mayoría de actividades del ser humano entre ellas los procesos con fines investigativos.

Debido a dicha situación el campo investigativo fija la mirada hacia la problemática generada en dicho contexto específico, para poder brindar información sobre los acontecimientos que la humanidad atraviesa en dicho momento. (Reynes et al., 2020). Se encontró que desde el año 2016 hay una constante que se mantiene respecto al número de investigaciones publicadas hasta el 2019, pero que desde el año 2020 estas publicaciones disminuyeron considerablemente, para Corradine (2021) según su artículo la pandemia tuvo gran impacto sobre la investigación científica, en este caso pausándola mientras se reorganizaban nuevos métodos de investigación o hasta que todo vuelva a la cotidianidad, en este caso la pandemia obligó a todos los profesores de la universidad a hacer cambios significativos en las labores de docencia y, por tanto, a dedicar menos tiempo y energía a los proyectos en proceso de investigación o a la redacción de material para publicar. Por ende, la investigación tuvo una considerable reducción en este periodo dado que influenciaron muchos factores, como la cuarentena la cual impidió trabajar en campo y

también la falta de financiamiento a los proyectos investigativos, no obstante en los años anteriores al año 2020 el tema de clima organizacional se orientó a artículos publicados en la población docente de educación superior, mostrando que si es importante indagar sobre este tema en específico así mismo solo investigaciones posteriores brindaran información respecto al crecimiento en cuanto a investigaciones sobre este tema dado que serían resultados pospandemia y sería de gran importancia estudiarlos.

De igual manera, es posible evidenciar, que la población objeto de estudio es en su mayoría en docentes universitarios, con 33 trabajos investigativos de la revisión llevados a cabo en la población conformada por docentes universitarios, también 1 estudio llevado a cabo con docentes de infantería de marina del ejército, de igual manera se encuentra 1 trabajo realizado con docentes trabajadores de un instituto superior, del mismo modo se retomaron 3 investigaciones llevadas a cabo con docentes instituciones técnicas, por último, se encuentran 2 estudios realizados con magistrales de institutos tecnológicos. De la información anterior, es posible afirmar que, la producción ha sido progresiva y permite observar el protagonismo que dicho concepto está tomando dentro las instituciones educativas como organizaciones, también dentro de los institutos técnicos y tecnológicos está incursionando dicho tipo de estudios, los cuales son base primordial para promover el bienestar integral de los colaboradores encargados de compartir el conocimiento dentro de los establecimientos educativos (Moreira, 2016)

De la inferencia que permite identificar que en las instituciones universitarias se genera la mayor parte de estudios relacionados con el tema de clima organizacional, es posible afirmar que dicha producción científica se lleva a cabo en aras de aprovechar los recursos intelectuales tanto de nuevos investigadores en este caso estudiantes o docentes investigadores; que permitan tener en cuenta la información recaudada para la implementación de planes de mejoramiento y protección psicosocial.

En cuanto al tipo de instrumentos que fueron empleados para la recolección de datos, en la mayoría de estudios se utilizaron instrumentos en forma de cuestionario y diseñado para cada estudio en particular y realizado por sus mismos autores, el cual fue utilizado en 36 de los estudios, por ende se encuentran diferentes tipos de cuestionarios, sin embargo, se hace necesario para la réplica de las investigaciones generar el proceso de validez y confiabilidad en tanto estos instrumentos se dirigen a diferentes poblaciones y contextos mencionados para esta revisión, que permitan realizar procesos investigativos con mayor fundamento teórico. Más, sin embargo; es

resaltable que cada uno de los instrumentos utilizados en cada estudio poseen los requerimientos psicométricos de validez y confiabilidad, lo que fundamenta los resultados de cada trabajo de investigación.

Referente al nombre del instrumento empleado para la recolección de información, se evidencia cada estudio es particular y explícitamente adaptado por los autores al contexto de cada estudio, cabe destacar la existencia de instrumentos validados que los investigadores utilizan como base para moldear sus instrumentos acordes a las necesidades del contexto donde se vaya a aplicar. En este orden de ideas es posible resaltar la perspectiva particular de las instituciones educativas y la necesidad de conocer las condiciones laborales de los docentes por lo cual se generaron dichos instrumentos.

La escala de Likert es un método de medición utilizado por los investigadores con el objetivo de evaluar la opinión y actitudes de las personas a quienes se administra mediante un conjunto de ítems con un enunciado en forma de afirmación y cuatro posibles respuestas siempre, casi siempre, casi nunca y nunca. Existen varios tipos de escalas de medición enfocadas en el comportamiento de las personas, y la escala de Likert es una de las más utilizadas (Hernández et al., 2013).

En lo que respecta a la ubicación geográfica de los estudios que fueron seleccionados para la presente revisión, se puede evidenciar que la gran mayoría de producción científica relacionada con el tema del clima organizacional en docentes de educación superior, se encuentran ubicadas en el Perú, y distribuidas en gran parte de su territorio, La salud mental en Perú ley N 30947 (2019), es el estamento de dicha constitución que refiere a la salud mental, en el capítulo IX artículo 34 al 38 hace mención, a la salud mental dentro de los ámbitos educativos de nivel básico y superior así mismo, también involucra a los procesos investigativos. donde menciona entre otras a las universidades públicas y privadas como unos de los entes responsables de la producción científica sobre dicho tema, del mismo modo dentro del artículo 38 menciona textualmente sobre las condiciones de trabajo, en dónde menciona que cada institución de salud pública o privada que desarrolle atenciones de salud mental debe implementarse un programa de monitoreo de las condiciones de trabajo del personal prestador, entonces en este país hay mayor producción sobre el tema, en tanto este país cuenta con normatividad que brinda la importancia a la salud mental desde la comprensión de ambientes saludables o generadores de salud mental.

Posteriormente se encuentran más países latinoamericanos, como Ecuador en donde no existe una ley de salud mental específicamente y las políticas públicas que existen son escasas e insuficientes por ello el avance en producción científica respecto al tema se ha estancado (Hernández, 2022). Para Sánchez, Gutiérrez, Camino y González (2022) en México, la ley general de salud mental y adicciones no especifica quien deberá de tomar acciones en cuanto a la investigación científica respecto al tema. Por lo cual, hay un vacío legislativo que estanca el desarrollo de estrategias dentro de las organizaciones que permitan evaluar y mejorar las condiciones del clima organizacional, como menciona en ley los servicios de salud mental es la recuperación y el bienestar el despliegue óptimo de sus potencialidades individuales para la convivencia, el trabajo y la recreación. En el anterior apartado se encuentra la única mención respecto a la relación del ámbito organizacional y la salud mental.

Según el ministerio de salud pública de Cuba (2019) el cual se encarga de la salud mental en dicho país, la situación es similar porque no tiene como tal una ley específica para la salud mental, sino que, se maneja mediante políticas públicas, lo cual también limita el desarrollo de procesos investigativos, de la misma manera dentro del campo organizacional no hay un apartado que priorice la atención del clima organizacional dentro de las organizaciones, más sin embargo según el ministerio de salud no perturba la atención en salud mental. Lo es prioridad para el ministerio de salud pública.

En Colombia según la ley 1616 ley de salud mental (2013) la investigación e innovación en el marco del plan nacional de investigación en salud mental, el ministerio de la protección social o la entidad que haga sus veces, los entes territoriales asignarán recursos y promoverán la investigación en salud mental. Estas investigaciones (estudios relacionados con la salud mental) se deben contemplar las prácticas exitosas, para ello será necesario el monitoreo y valoración de los programas existentes en salud mental que estarán a cargo de Colciencias con la cooperación de las universidades públicas y privadas del país que cuenten con carreras en ciencias de la salud; Colciencias presentará un informe anual de investigación en salud mental. De igual manera, la mencionada entidad llevará a cabo acciones de reconocimiento y fortalecimiento e incentivos no monetarios a las personas naturales y jurídicas, públicas y privadas, que ejecuten investigaciones destacadas en el campo de la Salud Mental en Colombia. La administradora de riesgos laborales en las actividades de promoción y prevención en salud deberá generar estrategias, programas,

acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberá garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión

Dicho programa debe incluir estrategias de detección, intervención grupal y coordinaciones para el apoyo requerido en caso de que se identifiquen dificultades que perturben el bienestar y adecuado ambiente de trabajo del prestador de salud. Dicha ley retomada gracias a la cantidad de producción científica relacionada con el tema en el Perú y, donde se evidencia la directa responsabilidad de las instituciones educativas como las principales promotoras de la salud mental dentro de las organizaciones y cualquier ámbito donde se pueda estudiar. Por lo anterior es posible determinar que la falta de leyes de salud mental o la falta de claridad dentro de su redacción son un limitante al momento de la construcción de material teórico respecto al clima organizacional, el cual es un concepto que se deriva de la salud mental por ende la psicología se ve directamente relacionada con el tema.

Según los resultados obtenidos en este estudio es posible afirmar que; entre mayor claridad de las leyes que rigen el concepto de salud mental, se generan mayores garantías en cuanto al cumplimiento de los criterios que generen un buen clima organizacional dentro de las instituciones, puesto que el a mayor promoción de salud mental será mayor el conocimiento de conceptos como clima organizacional y por ende el desarrollo progresivo en los procesos que trabajen el clima organizacional.

La ley de salud mental en Colombia en el artículo noveno menciona que las empresas deben promocionar y prevenir la salud mental, para evitar factores de riesgo psicosocial, los cuales tienen directa influencia en el clima organizacional

En países como Perú y Colombia es donde la ley es clara y específica con las instituciones que deben tomar las riendas de dichos procesos investigativos debido a eso en Perú especialmente se ha notado un gran crecimiento en cuanto a la producción de material científico respecto al clima organizacional, ya que las universidades públicas y privadas son responsables de generar elementos teóricos y científicos. Las instituciones llevan a cabo estos procesos dentro de sus instalaciones y aplican los trabajos de investigación a sus colaboradores brindando resultados que permitan desarrollar planes de mejoramiento dentro de cada institución como organización.

Posteriormente se identifica el tipo de diseño, donde se destaca el tipo no experimental, el cual brinda a los investigadores la posibilidad de poder indagar sobre el tema preferido de

investigación, pero los limita a no llevar a cabo algún tipo de intervención que permita manipular o transformar el funcionamiento del contexto donde se realiza dicho estudio, en cuanto refiere al tipo de estudio, el que se usa con más frecuencia dentro de los estudios revisados es el correlacional, como refiere Hernández, Fernández y Baptista (2013) este diseño permite observar la relación del concepto estudiado entre dos o más variables, dicha relación puede presentarse de manera directamente proporcional hoy de manera inversamente proporcional. Posteriormente con menos frecuencia el tipo de estudio descriptivo, el cual permite observar, analizar y dar a conocer la percepción del constructo objeto de estudio, dicho tipo está catalogado como el más básico en la escala del conocimiento científico. En el apartado de paradigma de la investigación, se encuentra que la gran mayoría de estudios revisados durante el proceso se realizaron bajo el paradigma cuantitativo, lo cual permite obtener datos y resultados precisos, con buen nivel de confiabilidad, esto implica un proceso minucioso, riguroso y preciso. También se encuentra un estudio realizado bajo un proceso mixto, lo que indica que se complementa con la metodología cuantitativa y la cualitativa, dentro de la cual se tienen en cuenta las percepciones particulares de cada sujeto, y sus métodos de recolección de información están semiestructurados, los cuales tienen como característica principal la capacidad de ir formando su estructura a medida que el proceso así lo requiera.

El clima organizacional es un constructo que se genera a partir de la percepción de los elementos presentes en el lugar de trabajo como planta física, herramientas de trabajo y características intrínsecas de cada colaborador como; capacidad de liderazgo, auto realización, satisfacción laboral y relaciones interpersonales; se evidencia que el clima organizacional está asociado o se estudia en relación a otras variables, como son: el género, gestión educativa, calidad del servicio educativo, estrés laboral, liderazgo transformacional, formación profesional, moobing entre otras. Es por eso que; se evalúa la percepción de cada uno de los trabajadores mediante instrumentos que estudian dos o más variables, dicha característica predomina en los estudios revisados dentro de este trabajo investigativo.

Conclusiones

Las instituciones educativas de nivel superior públicas y privadas se categorizan como organizaciones, debido a que cumplen con las siguientes características, tener una cantidad específica de colaboradores, quienes tienen ya predeterminadas sus funciones según su campo

del conocimiento, profesión u oficio. Su principal objetivo es compartir el conocimiento de algunos campos específicos. En contraste, se evidencia que, la población más estudiada es la que pertenece a docentes de instituciones universitarias dentro de las cuales se encuentran más herramientas para dicho tipo de estudios en donde pueden ser realizados por sus mismos estudiantes que se encuentren en un proceso investigativo. En ese sentido, el país donde se presentó mayor producción científica en cuanto al concepto abordado fue Perú, donde su ley de salud mental específicamente menciona a las universidades como una de las principales instituciones donde recae la responsabilidad de promocionar y prevenir patologías de salud mental dentro de las organizaciones.

Un aspecto importante en el estudio del clima organizacional, es el poder obtener información de cómo los colaboradores, en este caso como se presenta el clima organizacional en los docentes tanto aspectos organizativos de las instituciones, como estructura física de los establecimientos educativos, también la manera con la que los factores como relaciones personales, satisfacción laboral, gestión de los directivos afectan el desarrollo de las actividades diarias de su labor. Es importante destacar que dichos trabajos investigativos buscan promover el bienestar de los colaboradores de las instituciones educativas debido a que dentro del ámbito de las organizaciones no tienen un lugar determinado como otra empresa que se dedique a producir un bien tangible o material, en este orden de ideas la prioridad de este tipo de trabajos es brindar la información obtenida para proteger a los trabajadores ante los riesgos psicosociales que se pueden presentar en el entorno laboral y poder hacer frente con herramientas metodológicas que permitan abordar el concepto desde la percepción de las personas directamente involucradas; cabe resaltar que en la mayoría de estudios revisados los educadores perciben los aspectos antes mencionados de manera favorable.

Estudiar el clima organizacional y los factores que lo conforman, permiten conocer la percepción de los educadores de las instituciones educativas de nivel superior en países hispanohablantes, por ello revisar, comprender y organizar los datos obtenidos en cada estudio, representa una relevancia significativa para quienes buscan estudiar dicho concepto y continuar trabajando con el clima organizacional en el contexto educativo.

El estudio de los resultados obtenidos por los procesos investigativos seleccionados para el presente procedimiento de revisión sistemática, permite concluir que, en general, los métodos investigativos ejecutados dan a conocer las percepciones de los educadores dentro de las

instituciones de educación superior en países hispano hablantes donde destacan en sur América, Perú, Ecuador y Colombia también países de centro América como, México y Cuba, mas, no intervenir en el contexto.

Después de recolectar, organizar y analizar los datos obtenidos, es posible mencionar que dentro de los contextos estudiados se perciben buenas condiciones de clima organizacional, lo cual según los trabajos revisados para llevar acabo el actual proceso investigativo, se debe principalmente al buen manejo de los aspectos internos de cada persona, tales como, capacidad de liderazgo, auto realización, satisfacción laboral y relaciones interpersonales. También de aspectos relacionados con el lugar donde se realizan las labores, principalmente la planta física de la institución y herramientas de trabajo. También se puede considerar un factor muy importante relacionado con la gestión directiva de los rectores, decanos y demás dirigentes.

En los artículos revisados se puede identificar un eje emergente, dado que en la búsqueda de las investigaciones se evidencia que el clima organizacional está asociado o se estudia en relación a otras variables, como son: el género, gestión educativa, calidad del servicio educativo entre otras, las cuales arrojan resultados significativos con respecto a la percepción de clima organizacional en los docentes que prestan su servicio en diferentes establecimientos educativos de nivel superior.

Recomendaciones

Realizar investigaciones o estudios sobre el clima organizacional en el departamento de Nariño que permitan profundizar respecto al clima organizacional en docentes de las instituciones educativas para poder conocer la percepción del tema y así generar mejores condiciones de trabajo para los educadores en las instituciones educativas.

A los estudiantes de psicología, que tomen como referencia el constructo clima organizacional en docentes con el propósito de que la información que brinden sea relevante y basada en la evidencia, para la elaboración de estrategias que mejoren el clima organizacional en los docentes, así mismo se recomienda que reconozcan aquellos factores personales, laborales y psicosociales los cuáles son considerados importantes al momento de mejorar el clima organizacional en los docentes.

Para la realización de próximos estudios se recomienda delimitar mejor el tema dado a la extensión del mismo, con el fin de tener mejor comprensión y tener un amplio análisis respecto al clima laboral, así mismo es prudente señalar la cantidad y generalidad de las bases de datos

consultadas, dado que estos aspectos redujeron la cantidad de artículos a los cuáles se accedió por último ser claro en la cadena de búsqueda la cual es de vital importancia para la delimitación y ubicación de las investigaciones.

Se recomienda en siguientes trabajos de investigación seguir los siguientes ejes de estudio: Países hispanohablantes, en donde se realizaron más estudios, instituciones de educación de nivel superior e instrumentos o modelos de medición utilizados para la recolección de información, con la finalidad de que dichos estudios tengan una ruta clara a seguir.

Realizar estudios enfocados en docentes de instituciones de niveles inferiores, educación básica y media. También se recomienda llevar a cabo estudios que vayan más allá de la descripción del tema y permitan generar un plan de intervención en el contexto.

Referencias

- Aguilar, M. Rentería, E. (2009). *Psicología del trabajo y de las organizaciones*. Bogotá, Colombia: Universidad Santo Tomas. Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/29160>
- Aguilar, R., De la Cruz, J. (2017). *Clima organizacional en los docentes de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. [Tesis para optar por el título profesional de licenciada en trabajo social]. Recuperado de <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/3404>
- Arista, A. Baler, A. (2017). *Clima organizacional y su relación con el estrés laboral en los docentes de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017*. [Tesis para optar el título profesional de licenciado (a) en enfermería] Recuperado de <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/2300>
- Baño, D. Villacrés, E. Arboleda, L. y García, T. (2016). Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de educación superior (IES) de la provincia de Chimborazo - Ecuador. Lima, Perú: *Revista Industrial Data*, 19, (2). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/816/81649428008.pdf>
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016*. [Tesis para optar por el título de magíster en educación con mención en Gestión de la Educación]. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5177>

- Beltrán, O. (2005). Revisiones sistemáticas de literatura. *Revista Colombiana de Gastroenterología*, 20 (1), 60-69. Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3377/337729264009.pdf>
- Blanco, M., Lazo, C. Rojas, A. (2015). Clima organizacional e incidencia del mobbing laboral en los docentes de la facultad de ciencias de la educación de la unheval 2013. *Revista investigación valdizana* 9(1). Recuperado de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/39>
- Calderon, H. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera en la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2012*. [Tesis para optar por el título profesional de doctor en ciencias de la educación]. Recuperado de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/526>
- Washbrum, C. (2019). *Estrategia para mejorar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018*. [Tesis para optar por el título profesional de maestra en administración de negocios – MBA]. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46327>
- Castillo, L. (2005). Análisis documental. *Revista Bibliotecomia*. Recuperado de <https://www.uv.es/macass/T5.pdf>
- Centeno, J. (2016). *Clima organizacional en los docentes de la institución educativa técnica María Inmaculada - Huancayo – 2015*. [Tesis para optar por el título profesional de licenciada en trabajo social]. Recuperado de <https://repositorio.unep.edu.pe/handle/20.500.12894/1671>
- Cerna, C., Cedrón, C. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018*. [Tesis para optar por el grado académico de maestro en investigación y docencia universitaria]. Obtenido de <https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/523>
- Chavez, R., Chauca, P. (2020). Liderazgo y clima organizacional en docentes del área de la salud. *Revista electrónica de investigación en ciencias económicas* 8 (16). Recuperado de <https://www.camjol.info/index.php/REICE/article/view/10659>
- Chiang, M.M. (2007). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Revista cuatrimestral de las facultades de derecho y ciencias económicas y empresariales*

- Concepción, Chile. (72), 50-74. Recuperado de <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/407/327>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de los recursos humanos*: Mc graw hill.
- Cisneros, W., Sandoval, J. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral: un estudio correlacional, en docentes del Programa de Educación Superior a Distancia de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2017*. [Tesis para optar por el título profesional de licenciado en trabajo administración]. Recuperado de <http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/1308>
- Corradine, L. (2021). La investigación científica Javeriana en pandemia. Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://www.javeriana.edu.co/pesquisa/2020-la-investigacion-cientifica-javeriana-en-pandemia/>
- Cubas, W. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1,821” de Jaén - Cajamarca*. [Tesis para optar por el título profesional de maestro en gestión pública]. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28958/Cubas_VW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Davila, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la universidad privada de pucallpa sac -2017. *Revista de investigación universidad privada de Pucallpa* 3 (2). Recuperado de <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/102>
- Delgado, E. (2018). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño académico de los docentes de la universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*. [Tesis para optar por el título profesional de Ingeniero en marketing]. Recuperado de <https://repositorio.ulead.edu.ec/handle/123456789/2700>
- Díaz, L., Morí, M. (2016). *El clima organizacional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Maynas - Iquitos 2015*. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en educación]. Recuperado de <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/475>
- Espinoza-Santeli, M. Jiménez, A. (2019). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. *Revista universidad y empresa*, 21(36). Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-46392019000100261&lang=en

- Grupo Perspectivas Psicológicas, (2018). *Agenda de Investigación Grupo Perspectivas Psicológicas*. Programa de Psicología. Universidad CESMAG. Pasto (Nariño). Colombia.
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, M. (2013). *Metodología de la investigación*. 6, Mexico DF: Mc Graw Hill Education. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernandez, V. (2022). *Ley de salud mental*. Ecuador. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/opinion/ecuador-guachala-ley-salud-mental.html>
- Huaman, C. (2019). *Clima organizacional y calidad del servicio educativo en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército*. [Tesis para optar al grado académico de maestría en ciencias de la educación con mención en docencia universitaria, universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del magisterio nacional] Recuperado de <http://200.60.81.165/bitstream/handle/UNE/3967/TM%20CE-Du%204807%20H1%20-%20Huaman%20Paucar%20Carlos%20Vidal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huamancoli, F. (2018). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Distrito de Chalhuahuacho, Provincia de Cotabambas, Región Apurímac, año 2018*. [Tesis para optar por el título de maestro en gestión pública]. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33592>
- Ley 1616 de 2013. (2013, 21 de enero). Congreso de Colombia. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- Linares, E. Yrigoin, H. (2019). *Gestión educativa y su relación con el clima organizacional en los docentes del instituto superior tecnológico buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018*. Tarapoto, Perú. [Tesis para obtener el título profesional de: Licenciado en administración] Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39561>
- Loor, D. (2017). El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las IES de la provincia de Manabí. *Revista dominio de las ciencias* 3(3). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6244046>
- Loor, T. (2018). *El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional del docente en las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Manabí, República*

- del Ecuador*. [Tesis para optar por el título profesional de Doctor en Ciencias Administrativas]. Recuperado de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7827>
- Mamani, D., Rivera, D. (2019). *Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018*. [Tesis para optar por el título profesional de licenciado en trabajo administración]. Recuperado de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2018>
- Manturano, T. (2020). *Gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la carrera profesional de contabilidad de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali, 2018*. [Tesis para optar por el título de doctor en administración]. Recuperado de <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4314>
- Martínez, M. Rodríguez, O. (2011). *Caracterización del clima organizacional en instituciones de educación infantil privadas y públicas*. Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/1351/Marisela%20Mart%C3%ADnez%20Hern%C3%A1ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Medrano, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL 02-San Martín de Porres, 2016*. [Tesis para optar por el título en maestría en gestión pública – MBA]. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14821>
- Ministerio de salud pública. (2019). *Salud mental en cuba: prioridad en todos*. Recuperado de <https://salud.msp.gob.cu/salud-mental-en-cuba-prioridad-de-todos/#:~:text=En%20Cuba%20la%20Salud%20Mental,las%20etapas%20de%20la%20vida>
- Montes, J. (2020). *Gestión del talento humano y el estrés laboral de los docentes de la IE. Santa María, San Juan de Lurigancho, 2020* [Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública] Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55358/Montes_HJC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Moreira, L. (2016). Clima Organizacional en la Educación Superior, Ecuador. *Revista dominio de las ciencias* 2(4). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802864>
- Moreno, M. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la escuela académico profesional de enfermería de la Universidad Nacional del Santa* 2016. [Tesis para optar por el título de licenciada en enfermería]. Recuperado de <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/2602>
- Niebles, W., Hoyos, L., y De la Ossa, S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Revista Saber, Ciencia Y Libertad*, 14(2), 283–294. Recuperado de <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- Oseda, D., Chavez, A., y Castro, W. (2016). Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la universidad nacional intercultural de la Amazonia. *Revista apuntes de ciencia y sociedad* 6 (1). Recuperado de <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/360>
- Patarroyo, C. (2016). *Formulación de plan de mejoramiento del clima organizacional en los docentes de planta de la UMNG*. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/15048>
- Ponce, L. (2019) *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la universidad nacional del Altiplano, Puno*. [Tesis de maestría en economía, universidad nacional del altiplano]. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13320/Lucas_Ponce_Quispe.pdf?sequence=1
- Quiñonez, F., Pérez, Y., Campos, R., y Cuellar, Héctor. (2015). Clima organizacional en una institución de educación superior mexicana. *Revista colombiana de salud ocupacional*, 5(3). Recuperado de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4905
- Ramos, D. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Cundinamarca, Colombia. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=A263E708A5072DF483FCD556953A9A77.jvm1?sequence=1>

- Reynes, J. Vázquez, M. Velázquez, S. Salim, C. Cravioto, P. Galván, F. Castillo. Flores, M. (2020). Gestión del aprendizaje en tiempos de covid-19. *Acta pediátrica de México*, 137(143). Recuperado de <https://ojs.actapediatrica.org.mx/index.php/APM/article/view/2074/1205>
- Riveros, P., y Grimaldo, M. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Revista Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179-188. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212017000200179&script=sci_arttext&tlng=pt
- Salas, L. Marthinelly, L. (2017). *Percepción del clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior-Nuevo Chimbote, 2016* [Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología] Recuperado de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/5363>
- Salazar, M., Peña, C., Ceja, A., y Del Río, E. (2015). Diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares del nivel superior. *Revista Iberoamericana De Educación*, 67, 181-196. Recuperado de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/177730>
- Sánchez, O., Gutierrez, S., Camino, V. y Gonzales, K. (2022). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la ley general de salud, en materia de salud mental y adicciones. *Segob*. (62). Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5652074&fecha=16/05/2022#gsc.tab=0
- Segredo, A. Ramírez, L. García, L. Perdomo, I. León, P. García, A. (2015). Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la universidad de ciencias médicas de La Habana. *Revista cubana de educación médica superior* (2), 532-542. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2015/cem153l.pdf>
- Teran, B. (2017). *Relación Entre Clima Organizacional y Grado de Satisfacción Laboral en Docentes de la Clínica Odontológica de la Universidad Católica de Santa María. Arequipa, 2016*. [Tesis Para optar el Grado Académico de Maestro en Gerencia en Salud]. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_191b12aa4c6fc3a4b36e918880bb2e76

- Vega, G. (2019). *Relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y cultura organizacional en docentes y administrativos de una institución de educación tecnológica superior de Lima*. [Tesis para optar por el título profesional de maestro en psicología del trabajo y las organizaciones]. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USMP_628cc4a236ff11aab6d6ea7141e2df9f
- Vizcarra, M. (2019). *Ley de salud mental*. Perú. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-salud-mental-ley-n-30947-1772004-1/>
- Zambrano, G., Ramon, M., y Espinoza, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad técnica de Machala. *Revista Universidad y sociedad*, 9(2). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022

Apéndices.

Apéndice 1. Formato de Ficha de análisis documental.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL	
Nombre del documento	
Autor	
Año	
Referencia bibliográfica según norma APA	
Palabras claves de búsqueda	

Palabras clave de texto	
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	
Descripción del aporte al tema seleccionado	
Conceptos abordados	
Ubicación geográfica	
Tipo de estudio	
Tipo de población	
Cadena de búsqueda	
Instrumentos utilizados	
Variables	

Apéndice 2. Instrumentos y técnicas de recolección de información respectivamente diligenciados (fichas de revisión bibliográfica, fichas de análisis documental o RAE)

Fichas de análisis documental diligenciadas

(fichas de revisión bibliográfica, fichas de análisis documental o RAE)

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 1	
Nombre del documento	“Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Chimborazo - Ecuador”
Autor(s)	Daño Javier Baño Ayala, Edison Patricio Villacrés Cevallos, Luis Fernando Arboleda Álvarez y Teonila García Zapata
Año	2016
Referencia bibliográfica según norma APA	Baño, D. Villacrés, E. Arboleda, L. y García, T. (2016). Evaluación del clima organizacional del personal docente de las instituciones de educación superior de la provincia de Chimborazo - Ecuador. Lima, Perú: <i>Industrial Data</i> , 19, (2). Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/816/81649428008.pdf
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, docentes de educación superior, Hispanoamérica

Palabras clave de texto	Dimensiones del clima organizacional, instituciones de educación superior, análisis factorial exploratorio, modelo de ecuaciones estructurales.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://www.redalyc.org/pdf/816/81649428008.pdf
Descripción del aporte al tema seleccionado	El modelo MIMIC, indica que las dimensiones que instituyen el Clima Organizacional TCL_ACI, TCL_REC, TCL_AUTO: TCL_COHO observado por el docente, influyen en una variable intangible, que no es directamente notorio, pero se deduce que existe (Clima).
Conceptos abordados	Clima organizacional. Forehand y Gilmer (1964) (citado en Dessler, 1976) que plantea el clima como el conjunto de particularidades permanentes que representan una organización, la diferencian de otra, e influyen en el comportamiento de los individuos que la forman.

Ubicación geográfica	Provincia de Chimborazo Ecuador.
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	Docentes de las Instituciones de Educación Superior (IES).
Cadena de búsqueda	clima organizacional en docentes de educación superior, entre los años 2015-2020, Hispanoamérica.
Instrumentos utilizados	El cuestionario de clima organizacional contenía 35 preguntas validados por el método de Chiang et al. (2008), utilizando la escala de Likert de 1-5, para el estudio. (1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo).
Dimensiones	Estudia las siguientes dimensiones, apoyo, confianza, innovación, reconocimiento, equidad, autonomía y cohesión.
Variables	Clima organizacional.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 2

Nombre del documento	“Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional”
Autor	María Genoveva Espinoza Santeli y Andrea Angélica Jiménez Vera
Año	2018
Referencia bibliográfica según norma APA	Espinoza-Santeli, M. Jiménez, A. (2019). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la escuela politécnica nacional. <i>Revista universidad y empresa</i> , 21(36). Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-46392019000100261&lang=en
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, docentes y universidad
Palabras clave de texto	Género, clima organizacional, docentes y universidad
Ubicación (dirección electrónica específica)	http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-46392019000100261&lang=en

<p>y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra</p>	
<p>Descripción del aporte al tema seleccionado</p>	<p>Su aporte es importante para nuestra investigación dado que los sujetos de la investigación son docentes de educación superior en Hispanoamérica arrojando datos importantes sobre la percepción de los docentes sobre clima organizacional, según el género.</p>
<p>Conceptos abordados</p>	<p>Las definiciones sobre clima organizacional están agrupadas bajo tres enfoques: estructuralista, subjetivo y de síntesis; Pérez de Maldonado, Maldonado Pérez y Bustamante Uzcátegui (2006)</p> <p>realizaron una sistematización de varios conceptos según los tres enfoques.</p> <p>Perspectiva de género, Para Fainstain y Perrota (2011) la perspectiva de género – género entendido como una construcción social permite interpretar la realidad social, de tal manera que visibiliza y desnaturaliza los condicionamientos socioculturales que establecen desigualdades de poder. Se realizan investigaciones con enfoque de género con la finalidad de promover sociedades más equitativas y eliminar situaciones provocadas por la heteronormatividad, que se traducen en la vida diaria en actitudes de opresión, injusticia, subordinación y discriminación hacia las mujeres.</p>

Ubicación geográfica	Ecuador
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	Docentes Escuela Politécnica Nacional, los cuales, se categoriza género y edad.
Cadena de búsqueda	clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países hispano hablantes en idioma español
Instrumentos utilizados	Instrumento, diseñado para el estudio consta de 11 preguntas Encuesta y se obtuvieron los datos mediante un sistema informático
Dimensiones	Toma de decisiones, claridad organizacional, liderazgo y motivación.
Variables	Clima organizacional y género, donde se encuentra que las mujeres perciben un clima organizacional bajo respecto a los hombres.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 3

Nombre del documento	“Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima”
Autor(s)	Pamela Norma Riveros Paredes y Mirian Pilar Grimaldo Muchotrigo

Año	2017
Referencia bibliográfica según norma APA	Riveros, P., Grimaldo, M. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. <i>Revista Ciencias psicológicas</i> . Recuperado de https://www.redalyc.org/jatsRepo/4595/459553539008/index.html
Palabras claves de búsqueda	clima organizacional, docentes y hispanoamérica
Palabras clave de texto	clima organizacional, valores, docentes de educación superior, cultura organizacional, comportamiento organizacional.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca	https://www.redalyc.org/jatsRepo/4595/459553539008/index.html

donde se encuentra	
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>Aporta al tema seleccionado tanto en la población y contexto en donde se realiza la investigación, es importante también los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos Portrait Values Questionnaire de Schwartz y Cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stinger.</p> <p>En línea con lo anterior, existen estudios que señalan que los profesores que tienen alto nivel de altruismo, en comparación con los docentes con bajos niveles de altruismo, poseen actitudes más positivas hacia la enseñanza (Ismen & Yildiz, 2005; Onair, 2008). Es decir, a medida que la benevolencia es mayor, en los docentes aumenta también el autocontrol, el universalismo, la armonía y la seguridad (Onatir, 2008).</p>
Conceptos abordados	<p>Las relaciones internas con los trabajadores están relacionadas con su ejercicio dentro de la organización. Lo que se busca es que los magistrales se adapten a los estatutos de la institución, a la misión, visión y valores institucionales, es así como el Clima organizacional expresa los valores, actitudes y creencias de los miembros (Gómez Rada, 2004).</p>
Ubicación geográfica	Lima, Perú
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental

Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	Docentes institución de educación superior de la ciudad de Lima. La muestra está conformada por 100 docentes, que son una quinta parte de la población profesional, con 44 varones y 56 mujeres, con edades entre 30 y 65 años, en su mayoría docentes a tiempo parcial.
Cadena de búsqueda	clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países hispano hablantes en idioma español.
Instrumentos utilizados	Portrait Values Questionnaire de Schwartz y Cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stinger. Cuestionario de Percepción del clima organizacional (Litwin & Stringer 1968). Su objetivo es evaluar el grado de satisfacción del personal en el trabajo. Cuenta con nueve ítems
Dimensiones	Estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto, identidad, poder, auto dirección, universalismo, estimulación y tradición.
Variables	Clima organizacional y valores, donde se encuentra relación positiva entre las variables

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 4

Nombre del documento	“Gestión educativa y su relación con el clima organizacional en los docentes del instituto superior tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018”
Autor	Linares Linares Evelyn Maruja e Yrigoín Mosqueda Heber

Año	2019
Referencia bibliográfica según norma APA	<p>Linares, E., Yrigoin, H. (2019). <i>Gestión educativa y su relación con el clima organizacional en los docentes del instituto superior tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018</i>. Tarapoto, Perú. [Tesis para obtener el título profesional de: Licenciado en administración]</p> <p>Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39561</p>
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, profesores, educación superior
Palabras clave de texto	Gestión educativa, clima organizacional, profesores, actitudes
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39561

Descripción del aporte al tema seleccionado	Esta investigación es relevante para nuestro tema, por los resultados obtenidos, uno de ellos afirma que, “Existe relación entre la gestión educativa con la autonomía individual de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.”
Conceptos abordados	<p>Clima organizacional según, Sandoval (2004). conceptualiza como “un ambiente laboral que se percibe por los integrantes, la estructura y las recompensas, todo ello influye directamente al desempeño y comportamiento individual del personal”. (p.84).</p> <p>Gestión educativa según, Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2000). Las señas nos permiten obtener una indicación precisa sobre la correcta ejecución, estas son: Centralidad de lo pedagógico, Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización, trabajo en equipo, acceso a la transformación digital, asesoramiento y orientación profesionalizantes, educaciones basadas en objetivos visionarios, una intervención sistémica y estratégica.</p>
Ubicación geográfica	Tarapoto, Perú
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	Docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca.

Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países hispano hablantes en idioma español.
Instrumentos utilizados	Cuestionario del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, (2000). Cuestionario de Sandoval, M. (2014). Instrumento de validación gestión educativa (Cuestionario) Ítems 12. Instrumento de validación clima organizacional (Cuestionario) Ítems 16.
Dimensiones	Dimensiones de gestión educativa: Pensamiento sistemático y estratégico, liderazgo pedagógico, aprendizaje organizacional. Dimensiones clima organizacional: Autonomía individual, grado de estructura que impone el puesto, tipo de recompensas y consideración, agradecimiento y apoyo.
Variables	Gestión educativa y clima organizacional. Si se encuentra correlación entre las variables.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 5

Nombre del documento	Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la universidad nacional del altiplano, Puno – 2018.
Autor	Lucas Ponce Quispe

Año	2019
Referencia bibliográfica según norma APA	Ponce, L. (2019) <i>Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la universidad nacional del Altiplano, Puno</i> . [Tesis de maestría en economía, universidad nacional del altiplano]. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13320/Lucas_Ponce_Quispe.pdf?sequence=1
Palabras claves de búsqueda	Clima laboral en docentes
Palabras clave de texto	Clima organizacional, docente, enseñanza, satisfacción laboral, universidad.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación	http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13320/Lucas_Ponce_Quispe.pdf?sequence=1

<p>ión topográfi ca de la bibliotec a donde se encuentr a</p>	
<p>Descripci ón del aporte al tema seleccion ado</p>	<p>Este estudio aporta a nuestro estudio bases teóricas concretas como la definición de cada una de las variables y sus respectivas dimensiones, en este caso el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes. También proporciona resultados en cuanto a la relación entre variables.</p>
<p>Concepto s abordad os</p>	<p>Definición del clima organizacional según, Chiavenato, (2014). constituye el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización. Está ligado a la moral y la satisfacción de las necesidades de sus miembros y puede ser saludable o enfermizo, cálido o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, lo cual depende de lo que ellos sientan respecto de la organización.</p> <p>Definición de satisfacción laboral según, Daft & Marcic, (2009). Una actitud positiva hacia el trabajo propio recibe el nombre de satisfacción laboral. En general, las personas experimentan esta actitud cuando su trabajo concuerda con sus necesidades e intereses, las condiciones laborales y 12 recompensas (como el pago) son satisfactorias, les agradan sus compañeros de trabajo y tiene relaciones positivas con sus supervisores.</p>

Ubicación geográfica	Puno, Perú.
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	Docentes universitarios.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países hispano hablantes en idioma español.
Instrumentos utilizados	Cuestionario diseñado para el estudio.
Dimensiones	Clima organizacional: Relaciones interpersonales, Influencia de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral, Compromiso organizacional, Filiación, Identidad institucional, Relaciones políticas. Satisfacción laboral: Satisfacción en el trabajo propiamente dicha, Satisfacción con las autoridades inmediatas, Satisfacción con las remuneraciones y otras prestaciones financieras, Satisfacción con los

	compañeros de trabajo, Satisfacción con las oportunidades para progresar (promoción, ascensos).
Variables	Clima organizacional y satisfacción laboral, se encuentra relación entre las variables.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 6	
Nombre del documento	Percepción del clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior - Nuevo Chimbote, 2016.
Autor	Salas De La Rosa Liz Marthinelly
Año	2017
Referencia bibliográfica según norma APA	Salas, L., Marthinelly, L. (2017). <i>Percepción del clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior-Nuevo Chimbote,2016</i> [Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología] Recuperado de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/5363
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional docentes

Palabras clave de texto	clima organizacional, compromiso laboral, participación.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/5363
Descripción del aporte al tema seleccionado	Este estudio realiza un aporte fundamental a la investigación que se lleva a cabo, mediante los conceptos de percepción del clima organizacional y el recurso humano docente de dicha institución, denota la importancia de la perspectiva de los grupos de trabajadores y su relación con el entorno donde realizan su labor. El principal resultado obtenido es, “El 64.7% de docentes percibe el clima organizacional como favorable y el 12.7% como muy favorable. El 19.6% percepción el clima con un nivel medio y 3% como desfavorable”
Conceptos abordados	Clima organizacional según, Schein, (1996), Para definir el clima organizacional, en primer lugar, se tiene que hablar de Cultura Organizacional, que viene a ser la forma característica de pensar y hacer las cosas en una organización, producto de las interacciones del pasado y

	<p>presente para adaptarse a circunstancias del entorno y a tensiones internas. Incluye el reconocimiento de mecanismos de desarrollo y consolidación de una cultura organizacional como son rituales, símbolos, lenguajes propios, transmisión oral de leyendas y mitos; sistemas de recompensas económicas y no económicas. Esta cultura se expresa en un nivel observable a través de la imagen externa y los procedimientos de la empresa y en un nivel implícito a nivel de las creencias y valores empresariales.</p>
Ubicación geográfica	Chimbote , Perú.
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	Simple de una casilla
Tipo de estudio	Descriptivo.
Tipo de población	Docentes de un instituto de nivel superior, nombrados y contratados.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países hispano hablantes en idioma español.
Instrumentos utilizados	Clima Laboral CL-SPC (Palma, 2004) adaptado para el estudio. 50 ítems la aplicación fue individual en los ambientes de la institución sin la presencia de otras personas que pudieran afectar la información recolectada
Dimensiones	Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y condiciones laborales.
Variables	Clima organizacional.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 7	
Nombre del documento	Clima organizacional y calidad del servicio educativo en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.
Autor	Carlos Vidal Huaman Paucar.
Año	2017
Referencia bibliográfica según norma APA	<p>Huaman, C. (2019). <i>Clima organizacional y calidad del servicio educativo en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército</i> [Tesis para optar al grado Académico de maestría en ciencias de la educación con mención en docencia universitaria, universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del magisterio nacional] Recuperado de</p> <p>file:///C:/Users/DARIO/OneDrive/Documentos/tesis/Nuevos%20antecedentes/Clima%20organizacional%20y%20calidad%20del%20servicio%20educativo%20en%20los%20docentes%20de%20la%20escuela%20de%20infanteria%20del%20ejercito%20-%202017.pdf</p>
Palabras claves de búsqueda	clima organizacional en docentes.

Palabras clave de texto	clima organizacional, calidad del servicio educativo.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	file:///C:/Users/DARIO/OneDrive/Documentos/tesis/Nuevos%20antecedentes/Clima%20organizacional%20y%20calidad%20del%20servicio%20educativo%20en%20los%20docentes%20de%20la%20escuela%20de%20Infanteria%20del%20ejercito%20-%202017.pdf
Descripción del aporte al tema seleccionado	El estudio mencionado aporta al tema de investigación un factor clave, como, lo es, el abordaje de la calidad del servicio educativo en relación al clima organizacional. Los resultados obtenidos muestran que, la mayoría de los docentes encuestados con un 94,3% manifiestan que el clima organizacional en la escuela de Infantería del Ejército 2017, es regular; mientras que el 5,7% manifiestan que el clima organizacional es malo.
Conceptos abordados	Clima organizacional, según Chiavenato, (2011) indicó que el clima organizacional “es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta”

Ubicación geográfica	Lima, Perú.
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	Docentes de la escuela de infantería del ejército.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países hispano hablantes en idioma español.
Instrumentos utilizados	Encuesta, cuestionario sobre clima organizacional escala tipo Likert y con valores codificados de la siguiente manera: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) Algunas veces, (2) Casi nunca y (1) Nunca y el cuestionario sobre la calidad del servicio educativo.
Variables	Clima organizacional y la calidad del servicio educativo, se encuentra relación entre las variables.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 8

Nombre del documento	Clima organizacional y su relación con el estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017
-----------------------------	---

Autor	Arista Prado Adriana Sheila, Baler Mallma, Angela Catherine
Año	2017
Referencia bibliográfica según norma APA	Arista, A., Baler, A. (2017). <i>Clima organizacional y su relación con el estrés laboral en los docentes de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2017</i> . [Tesis para optar el título profesional de licenciado (a) en enfermería] Recuperado de http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/2300
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional en docentes.
Palabras clave de texto	Clima organizacional, estrés laboral.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca	http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/2300

donde se encuentra	
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>Este trabajo aporta la importancia de un estudio correlacional y como una variable ejerce efecto sobre otra, y cuáles son las consecuencias de dicho efecto, también aporta un elemento estadístico importante a la hora de cuantificar el atributo, lo cual es una herramienta que proporciona claridad a los investigadores. Uno de los resultados obtenidos indica que, De la tabla N° 7, podemos indicar que los docentes que tienen un bajo nivel de la dimensión identidad el 30.4% presentan estrés no preocupante, el 56.5% estrés preocupante y el 13% estrés grave; con respecto al nivel medio de identidad el 22.2% de los docentes presentan un estrés no preocupante, el 60.8% preocupante y el 17% grave; ningún docente tuvo un nivel bajo de la dimensión identidad.</p>
Conceptos abordados	<p>Clima organizacional según, Méndez Álvarez, (2006) el cual lo define como, el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.</p> <p>Estrés según la (OMS: 2004) considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan.</p>
Ubicación geográfica	Ayacucho, Perú.

Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	docentes universitarios.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países hispano hablantes en idioma español.
Instrumentos utilizados	Encuesta, cuestionario elaborado para el estudio 41 ítems. Y, la escala de fuentes de estrés en profesores universitarios 56 ítems.
Dimensiones	Clima organizacional: Estructura, recompensa, relaciones, entidad. Estrés laboral:
Variables	Clima organizacional y estrés laboral, se encuentra relación inversamente proporcional.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 9

Nombre del documento	El clima organizacional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Maynas - Iquitos 2015.
-----------------------------	---

Autor	Lizeth Díaz Iglesias, Miguel Christian Mori Rios
Año	2016
Referencia bibliográfica según norma APA	Diaz, L., Mori, M. (2016). <i>El clima organizacional en docentes del centro de educación técnico productiva Maynas - Iquitos 2015</i> . [Para optar el título profesional de licenciado(a) en educación]. Recuperado de http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/475
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional en docentes
Palabras clave de texto	Clima organizacional, Estructura, Relaciones, Identidad.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la	http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/475

biblioteca donde se encuentra	
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>El aporte que hace este estudio a la investigación actual, es, un método de evaluación de clima organizacional y una descripción de ello, de tal manera que se lo pueda comprender y compartir.</p> <p>El análisis estadístico permite identificar que, que el 24 (80%) docentes manifestaron que si existió un clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Maynas y 6 (20%) docentes declararon que no existe un clima organizacional.</p>
Conceptos abordados	<p>Clima organizacional, según Kurt Lewin (Sosa, 2004, pág. 15). acuño el fenómeno como: atmosfera psicológica. La misma sería una realidad empírica, medible y modificable, donde la organización sería vista no solo desde un enfoque humanista sino sistémico... “se piensa en la sensibilización de las organizaciones complejas, realizando investigaciones en las que la retroalimentación tanto en el campo investigativo como el aplicado es de gran importancia”.</p>
Ubicación geográfica	Iquitos, Perú.
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Descriptivo

Tipo de población	Docentes de nivel superior de educación.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países hispano hablantes en idioma español.
Instrumentos utilizados	Encuesta likert y cuestionario realizado para el estudio.
Dimensiones	Estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.
Variables	Clima organizacional.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 10

Nombre del documento	Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana
Autor	Alina María Segredo Pérez, Liliams Rigñack Ramírez, Rosa María García Nieblas, Irene Perdomo Victoria, Pablo León Cabrera, Ana Julia García Milián
Año	2015
Referencia bibliográfica según norma APA	Segredo, A., Ramírez, L., García, L., Perdomo, I., León, P., y García, A. (2015). Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la universidad de ciencias médicas de La Habana. <i>Revista cubana de educación médica superior</i> (2), 532-542. Recuperado de

	https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2015/cem1531.pdf
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional en docentes.
Palabras clave de texto	clima organizacional, evaluación, desarrollo organizacional.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2015/cem1531.pdf
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>El estudio permite reconocer maneras de observar y medir las percepciones del clima organizacional en diferentes áreas de la universidad de ciencias médicas de la Habana.</p> <p>En la discusión del estudio, según los resultados, se presenta un concepto relevante, el cual plantea que, Entender que el comportamiento de las personas dentro de una organización no es una consecuencia directa de las estructuras existentes, ni de su funcionamiento, sino de las percepciones que de ello posean los individuos, es concebir al clima organizacional como un factor</p>

	determinante de los procesos organizativos necesarios en los procesos de cambio e innovación.
Conceptos abordados	Clima organizacional según, Segredo y Reyes (2004). Plantean que de los enfoques de clima organizacional, demuestran gran utilidad el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral, de ahí que la calidad del entorno tenga una participación importante en la percepción sobre el clima de una organización.
Ubicación geográfica	La Habana, Cuba.
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	Evaluativo
Tipo de estudio	Descriptivo
Tipo de población	El universo estuvo constituido por el total de profesores que pertenecen al departamento de Pediatría (27 profesores) y los que laboran en el área docente de la FCM "10 de Octubre" (40 profesores).
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países hispano hablantes en idioma español.
Instrumentos utilizados	Se aplicó un instrumento (cuestionario) para evaluar clima organizacional, validado en el año 2012 por Segredo. 50 incisos redactados en forma de frases afirmativas. Estuvo precedido de un texto explicativo, el encuestado debía marcar con una cruz según su percepción, si en su área de trabajo cada una de las afirmaciones se encontraba presente: nunca (N), a veces (AV) o siempre (S).

Dimensiones	Comportamiento organizacional, estructura organizacional, estilo de dirección.
Variables	Clima organizacional.

	FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 11
Nombre del documento	“Sobre el clima organizacional en docentes de la universidad técnica de Machala”
Autor(s)	Jorge Zambrano Campoverde, Miguel Angel Ramón Pineda, Enrique Espinoza-Freire
Año	2017
Referencia bibliográfica según norma APA	Zambrano, G., Ramon, M., y Espinoza, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad técnica de Machala. <i>Revista Universidad y sociedad</i> , 9(2). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, docentes de educación superior, Hispanoamérica

Palabras clave de texto	Clima organizacional, cultura organizacional, motivación laboral, satisfacción, líder, liderazgo, estilo de liderazgo.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022
Descripción del aporte al tema seleccionado	En el presente artículo se evidencian resultados de diferentes investigaciones en donde se rescata la importancia del clima organizacional en un ámbito institucional universitario, así mismo se brinda información respecto al clima organizacional tomando variables importantes como son el liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. En los resultados se encuentra relación recíproca entre la atmosfera grupal y el ambiente laboral en las instituciones productivas y de servicios; relación que se torna proporcional para los indicadores productivos.
Conceptos abordados	Clima organizacional según, Lewin (1951). El concepto de clima organizacional asumió su auge a partir de la década de los 60's, incorporado a la definición de desarrollo

	organizacional. En general los autores concuerdan en señalar que el ambiente laboral es creado por las emociones, actitudes, expectativas y motivaciones de los colaboradores .
Ubicación geográfica	Machala, Ecuador.
Paradigma	Cuantitativo
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	correlacional
Tipo de población	Docentes universitarios.
Cadena de búsqueda	clima organizacional en docentes de educación superior, entre los años 2015-2020, Hispanoamérica.
Instrumentos utilizados	Encuestas (cuestionario de opción múltiple) realizado para el estudio.
Dimensiones	Las relaciones sociales en la organización, motivación, estilos de dirección y liderazgo.
Variables	clima organizacional.

	FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 12
--	--

Nombre del documento	“Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la universidad nacional intercultural de la Amazonia”
Autor(s)	Dulio Oseda Gago, Abdías Chávez Epiquén, Willian Castro Paniagua
Año	2016
Referencia bibliográfica según norma APA	Oseda, D., Chavez, A., y Castro, W. (2016). Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la universidad nacional intercultural de la Amazonia. <i>Revista apuntes de ciencia y sociedad</i> 6 (1). Recuperado de http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/360
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, docentes educación superior, Hispanoamérica
Palabras clave de texto	Liderazgo transformacional, clima organizacional, comunicación, condiciones laborales, involucramiento laboral, autorrealización
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación	http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/360

topográfica de la biblioteca donde se encuentra	
Descripción del aporte al tema seleccionado	Este estudio aporta, técnicas e instrumentos de recolección de datos, los cuales, por medio de un análisis estadístico, permiten concluir que, el liderazgo transformacional en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia es bueno y/o aceptable en la percepción de los docentes, pero se debe tener en cuenta la percepción de aquellos docentes que no la consideran favorable.
Conceptos abordados	Liderazgo transformacional según, Bass (1997). El líder transformacional se distingue por cuatro características básicas, relacionándolas con la labor desempeñada por el docente: Estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individualizada e influencia idealizada. Clima organizacional según, Alvarado (2003), comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas, de su medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano.
Ubicación geográfica	Amazonia, Pucallpa, Perú
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental

Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	88 docentes de la Universidad nacional Intercultural de la Amazonia, Pucallpa.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes de educación superior, entre los años 2015-2020, Hispanoamérica.
Instrumentos utilizados	Cuestionario diseñado por los autores.
Dimensiones	Dimensiones del Liderazgo Transformacional: estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individualizada e influencia idealizada. Dimensiones del clima organizacional: la comunicación, las condiciones laborales, el involucramiento laboral, la autorrealización y la supervisión.
Variabes	Liderazgo transformacional y Clima Organizacional, el estudio muestra que existe correlación, entre las variables.

	FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 13
Nombre del documento	“El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera en la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2012”
Autor(s)	Helber Danilo Calderón de los Ríos

Año	2015
Referencia bibliográfica según norma APA	Calderon, H. (2015). <i>El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera en la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2012</i> . [Tesis para optar por el título profesional de doctor en ciencias de la educación]. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38999/rivera_tr.pdf?sequence=1
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, docentes educación superior, Hispanoamérica
Palabras clave de texto	Clima organizacional y satisfacción laboral.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca	http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38999/rivera_tr.pdf?sequence=1

donde se encuentra	
Descripción del aporte al tema seleccionado	Está presente investigación aporta resultados obtenidos en universidades cuyos docentes perciben, que entre el clima organizacional y satisfacción laboral existe relación, así mismo la satisfacción con el desempeño, las relaciones interpersonales, compromiso organizacional, identidad institucional, la filiación, son factores importantes en el logro de un clima organizacional adecuado. Lo anterior según el análisis estadístico a los datos obtenidos mediante el cuestionario.
Conceptos abordados	Según, Chiavenato (1999). clima organizacional abarca lo distintivo y propio del ambiente o medio social que perciben y examinan o prueban los empleados de la institución, el mismo que tiene influencia sobre su conducta. Según, Manosalva (2015), Satisfacción Laboral es la resultante de la disposición que cuenta o adopta un trabajador frente a su trabajo, las cuales pueden estar contentos con el deber cumplido, debido a una serie de elementos que contribuyen a este resultado, o a que no sea exacto el mismo para los trabajadores.
Ubicación geográfica	Lima , Perú
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Correlacional

Tipo de población	32 docentes universitarios.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes de educación superior, entre los años 2015-2020, Hispanoamérica.
Instrumentos utilizados	Cuestionario - Escala Clima Organizacional CO – SPC. Cuestionario 50 ítems - Escala de Opiniones Satisfacción Laboral SL – SPC 27 ítems. Se validaron para el estudio.
Dimensiones	Clima organizacional: Realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Satisfacción laboral: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento Personal y/o Social y beneficios económicos.
Variables	Clima laboral y satisfacción laboral. Las variables presentan correlación entre sí.

	FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 14
Nombre del documento	“Liderazgo y clima organizacional en docentes del área de la salud”
Autor(s)	River Chávez Santos y Policarpio Chauca Valqui
Año	2020
Referencia bibliográfica	Chavez, R., Chauca, P. (2020). Liderazgo y clima organizacional en docentes del área de la salud. <i>Revista electrónica de</i>

según norma APA	<i>investigación en ciencias económicas</i> 8 (16). Recuperado de https://www.camjol.info/index.php/REICE/article/view/10659
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, docentes educación superior, Hispanoamérica
Palabras clave de texto	Estilo, liderazgo, transformacional, transaccional, clima organizacional
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://www.camjol.info/index.php/REICE/article/view/10659
Descripción del aporte al	Esta investigación brinda información respecto a variables que pueden influir en el clima organizacional, como lo son el estado civil el cual

tema seleccionado	influye sobre la percepción que el docente tiene frente al clima organizacional y como el sexo influye sobre los niveles de organización.
Conceptos abordados	<p>Liderazgo, según, Powell (2014), como la capacidad de crear acciones inherentes por parte de un individuo, y que actúan voluntariamente para alcanzar las metas y objetivos que se han planteado, con la ayuda de los que forman la organización.</p> <p>Según, Rodríguez, (2019), para que cualquier organización, tenga éxito en el crecimiento económico y productivo se deben consolidar dos aspectos fundamentales, lo que le permitirá desarrollar sus capacidades en pro de alcanzar los objetivos y metas planteados.</p>
Ubicación geográfica	Mendoza , Perú
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	50 docentes de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. Teniendo en cuenta, rango de edades, el sexo, el estado civil y la condición laboral de los docentes.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes de educación superior, entre los años 2015-2020, Hispanoamérica.
Instrumentos utilizados	La recolección de datos fue hecha mediante la técnica de la encuesta, haciendo uso del cuestionario validado por Vasquez, (2012). En el caso de la variable V1 se aplicó el cuestionario sobre los estilos de liderazgo

	docente; el cual estaba por 46 ítems, agrupados en tres dominios. Cada dominio representa al liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y no liderazgo, respectivamente. La duración del cuestionario fue de 20 minutos aproximadamente. Para la variable V2, se utilizó la escala del clima organizacional realizada por Contreras & Jiménez (2012).
Dimensiones	El liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional y el Liderazgo laissez-faire (LFF-no liderazgo).
Variabes	Liderazgo y clima organizacional, si se encuentra relación entre las variables.

	FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 15
Nombre del documento	“El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las IES de la provincia de Manabí”
Autor(s)	Deodato T. Loor-Chávez
Año	2017
Referencia bibliográfica según norma APA	Loor, D. (2017). El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las IES de la provincia de Manabí. <i>Revista dominio de las ciencias</i> 3(3). Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6244046

Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, docentes educación superior, Hispanoamérica
Palabras clave de texto	Clima organizacional; formación profesional; talento humano; gestión institucional; retos individuales; interacción; eficiencia; eficacia; competencia profesional; evaluación; promoción.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6244046
Descripción del aporte al tema seleccionado	En esta investigación es importante el aporte respecto a los resultados obtenidos, que el Clima Organizacional incide en la Formación Profesional de los Docentes de las IES de la Provincia de Manabí, República del Ecuador.

Conceptos abordados	Clima organizacional, según, Brunet (1992), los individuos establecen intercambios con su medio ambiente y mantienen un equilibrio dinámico con éste. Los individuos tienen necesidad de información proveniente de su medio de trabajo, a fin de conocer los comportamientos que requiere la organización y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que los rodea.
Ubicación geográfica	Ecuador
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	2.489 docentes con nombramiento y categorizados en: Tiempo Completo, Medio Tiempo, Tiempo Parcial.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes de educación superior, entre los años 2015-2020, Hispanoamérica.
Instrumentos utilizados	Cuestionario diseñado para el estudio.
Dimensiones	Políticas, normas, reglamentos, desempeño de roles, funcionamiento de grupos.
Variables	Clima organizacional y formación profesional, se determinó que existe correlación, entre las variables.

	FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 16
Nombre del documento	“Clima organizacional en los docentes de la institución educativa técnica María Inmaculada - Huancayo – 2015”
Autor(s)	Janeth Centeno Lihua
Año	2016
Referencia bibliográfica según norma APA	Centeno, J. (2016). <i>Clima organizacional en los docentes de la institución educativa técnica María Inmaculada - Huancayo – 2015</i> . [Tesis para optar por el título profesional de licenciada en trabajo social]. Recuperado de https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/1671
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, docentes educación superior, Hispanoamérica
Palabras clave de texto	Clima organizacional, relaciones interpersonales, política de recompensa e identidad institucional.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o	https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/1671

clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	
Descripción del aporte al tema seleccionado	En la investigación surgen puntajes en la dimensión las relaciones interpersonales, identidad institucional, política de recompensa y cooperación que evidencian la importancia de dichas dimensiones para establecer una percepción del clima organizacional en la institución de educación superior.
Conceptos abordados	Clima Organizacional, según, Méndez Alvares (2006), el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las 14 condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables.
Ubicación geográfica	Huancayo, Perú
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Descriptivo
Tipo de población	La población total es de 95 docentes de la Institución Educativa Técnica María Inmaculada. Cuyas edades oscila de 25 a 60 años. Sexo: varones y mujeres.

Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes de educación superior, entre los años 2015-2020, Hispanoamérica.
Instrumentos utilizados	Cuestionario elaborado para el estudio 14 ítems.
Dimensiones	Estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.
Variables	Clima organizacional.

	FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 17
Nombre del documento	“Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la universidad privada de pucallpa sac -2017”
Autor(s)	Judith Dávila Talepcio.
Año	2019
Referencia bibliográfica según norma APA	Davila, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la universidad privada de pucallpa sac -2017. <i>Revista de investigación universidad privada de Pucallpa</i> 3 (2). Recuperado de https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/102
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, docentes educación superior, Hispanoamérica

Palabras clave de texto	Clima organizacional, comunicación, involucramiento laboral, supervisión, autorrealización, condiciones laborales y satisfacción laboral.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/102
Descripción del aporte al tema seleccionado	Respecto a esta investigación en las Dimensión de condiciones laborales se identifican valores los cuales afectan el clima organizacional, así mismo se comprueba que los docentes no se encuentran conformes respecto a la satisfacción laboral siendo esta importante para generar una actitud de empleo y mejor productividad.
Conceptos abordados	Clima organizacional, según, Alvarado (2003), menciona que el clima organizacional es la percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o de aceptación o desfavorable o de rechazo del entorno laboral para las personas que integran la organización.

	Satisfacción laboral, según, Locke (1996), lo define como “un momento relativa-mente permanente de bienestar, Es una percepción general, producto de la intervención de varios elementos y que estos a su vez afectan las emociones del trabajador y la manera de relacionarse con sus semejantes”.
Ubicación geográfica	Pucallpa, Perú
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No especifica
Tipo de estudio	Descriptivo
Tipo de población	64 docentes de la Escuela Profesional de Administración de Negocios, Ciencias Contables y Financieras, Ingeniería de Sistemas y Derecho y Ciencias Políticas.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes de educación superior, entre los años 2015-2020, Hispanoamérica.
Instrumentos utilizados	El instrumento que se utilizó fueron dos cuestionarios con escala de opinión para medir las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Ambos instrumentos fueron elaborados de acuerdo a Sonia Palma Carrillo (1991) y fueron sometidos a un proceso de validación y confiabilidad.
Dimensiones	Involucramiento laboral, supervisión, condiciones laborales, auto realización
Variables	Clima organizacional y satisfacción laboral, existe relación moderada, entre las variables.

	FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 18
Nombre del documento	“El clima organizacional y su influencia en el desempeño académico de los docentes de la universidad laica eloy alfaró de Manabí”
Autor(s)	Edwin Alejandro Delgado Veliz
Año	2018
Referencia bibliográfica según norma APA	Delgado, E. (2018). <i>El clima organizacional y su influencia en el desempeño académico de los docentes de la universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí</i> . [Tesis para optar por el título profesional de Ingeniero en marketing]. Recuperado de https://repositorio.ulead.edu.ec/handle/123456789/2700
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, docentes educación superior, Hispanoamérica
Palabras clave de texto	Clima laboral, Cultura organizacional, Comunicación
Ubicación (dirección)	

<p>electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra</p>	<p>https://repositorio.uileam.edu.ec/handle/123456789/2700</p>
<p>Descripción del aporte al tema seleccionado</p>	<p>Este trabajo permite observar con la encuesta aplicada como técnica, como el clima organizacional si influye en el desenvolvimiento de los docentes universitarios así mismo se determina que el aspecto institucional no influye en el sistema de evaluación del docente. La hipótesis planteada determino que hay correlación positiva entre el desempeño académico y la participación del docente dentro de la universidad</p>
<p>Conceptos abordados</p>	<p>Clima organizacional, según, Chiavenato (2007). Es el conjunto extenso de y flexible en las influencias de ambiente dentro de la motivación en las organizaciones. Es decir que dentro de ellas se puede comprender las cualidades o propiedades del ambiente organizacional mediante las conductas de los miembros y de cómo estas influyen en el comportamiento.</p> <p>Desempeño académico, según, Quintero & German (2013). Es un proceso de construcción de aptitudes, competencias, ideales por medio de la enseñanza-aprendizaje, de tal modo que no solo es un aspecto cognitivo, sino de continuidad de cada uno de los retos que se fija dentro de la institución.</p>

Ubicación geográfica	Manabí – Ecuador.
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Relacional
Tipo de población	692 docentes, con nombramiento, obtenido por la página del departamento de talento humano de la ULEAM.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes de educación superior, entre los años 2015-2020, Hispanoamérica.
Instrumentos utilizados	Escala Likert, diseñada para el estudio. 35 ítems
Dimensiones	Clima organizacional: aspecto institucional, involucramiento laboral, comunicación interpersonal. Desempeño académico, función profesional, sistema de evaluación, capital humano.
Variables	Clima organizacional y Desempeño académico, se encuentra correlación moderada entre las variables.

	FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 19
Nombre del documento	“Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016”

Autor(s)	Rhoma Diego Barriga Rodriguez
Año	2016
Referencia bibliográfica según norma APA	Barriga, R. (2016). <i>Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016.</i> [Tesis para optar por el título de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación]. Recuperado de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5177
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, docentes educación superior, Hispanoamérica
Palabras clave de texto	Clima Organizacional, Desempeño docente , Universidad
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca	https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5177

donde se encuentra	
Descripción del aporte al tema seleccionado	Esta investigación aporta, en como el clima organizacional se relaciona con el desempeño del docente, así, mismo como se evidencia en los resultados del instrumento en donde los docentes ven la infraestructura física, como algo importante para el desarrollo del clima laboral, apoyando así la teoría Gestáltica donde dice que “los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos en función de la forma en que ven el mundo”. Esto quiere decir que la “percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su pensamiento”.
Conceptos abordados	Clima organizacional, según, Brunet (2002), Es una serie de características que son percibidas a propósito de una organización y/o de sus unidades (departamentos), y que pueden ser reducidas según la forma en la que la organización y/o sus unidades (departamentos) actúan (consciente o inconsciente) con sus miembros y con la sociedad (p. 18). Desempeño docente, según, Peña (2002, p.6), define el desempeño profesional como “...toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución.
Ubicación geográfica	Lima – Perú
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental

Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	Estará constituida por 80 docentes de la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes de educación superior, entre los años 2015-2020, Hispanoamérica.
Instrumentos utilizados	Encuestas y entrevistas, elaboradas para la investigación. a medir la variable: Clima Organizacional. Cuestionario de Clima Organizacional Aplicación directa 20 minutos, 24 ítems, Escala Likert. Para medir la variable: Desempeño docente. aplicación: Directa 20 minutos 25 ítems, Escala Likert.
Dimensiones	Clima organizacional: talento humano, diseño organizacional, cultura organizacional. Desempeño docente: capacidad pedagógica, responsabilidad en el desempeño, relaciones interpersonales, resultados en la labor educativa.
Variables	Desempeño docente y clima organizacional, se encuentra relación significativa entre variables.

	FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 20
Nombre del documento	“El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional del docente en las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Manabí, República del Ecuador”
Autor(s)	Temístocles Deodato Loor Chávez

Año	2018
Referencia bibliográfica según norma APA	Loor, T. (2018). <i>El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional del docente en las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Manabí, República del Ecuador</i> . [Tesis para optar por el título profesional de Doctor en Ciencias Administrativas]. Recuperado de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7827
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, docentes educación superior, Hispanoamérica
Palabras clave de texto	Clima organizacional y Formación profesional
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7827

Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>La presente investigación menciona aspectos importantes respecto al clima organizacional en docentes universitarios, así mismo se evidencia que con la encuesta aplicada, los porcentajes de las problemáticas que pueden surgir y ser identificados por medio de análisis estadísticos a los resultados arrojados por los instrumentos.</p> <p>Uno de los resultados indica que, el Clima Organizacional con la Gestión Institucional tiene relación positiva y significativa con La Formación de Profesionales en las IES de la provincia de Manabí República del Ecuador.</p>
Conceptos abordados	Clima organizacional, según, Chiavenato, (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización.
Ubicación geográfica	Lima, Perú.
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Descriptivo
Tipo de población	2.489 docentes con nombramiento y categorizados en: Tiempo Completo, Medio Tiempo, Tiempo Parcial.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes de educación superior, entre los años 2015-2020, Hispanoamérica.

Instrumentos utilizados	Se aplicó la técnica de la encuesta estructurada cuyo instrumento fue un cuestionario, el mismo que aseguró la elaboración uniforme de las preguntas, diseñados para el estudio. 40 ítems
Dimensiones	Clima organizacional: gestión institucional, recursos individuales, interacción. Formación profesional de los docentes: competencia profesional, evaluación y promoción.
Variables	Clima organizacional y la formación profesional del docente, se encuentra relación entre las variables.

	FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 21
Nombre del documento	“Clima Organizacional en la Educación Superior, Ecuador”
Autor(s)	Luis M. Moreira-Moreira
Año	2016
Referencia bibliográfica según norma APA	Moreira, L. (2016). Clima Organizacional en la Educación Superior, Ecuador. <i>Revista dominio de las ciencias</i> 2(4). Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802864

Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, docentes educación superior, Hispanoamérica
Palabras clave de texto	Clima organizacional, liderazgo, universidades.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802864
Descripción del aporte al tema seleccionado	El presente estudio, aporta a la investigación, conceptos claves en cuanto al clima organizacional y una visión global de este constructo dentro de las instituciones de educación superior en Ecuador.

Conceptos abordados	Clima organizacional, según, (García Ramírez. M. G, 2012), es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.
Ubicación geográfica	Ecuador
Paradigma	No especifica
Tipo de diseño	No especifica
Tipo de estudio	Descriptivo
Tipo de población	Comunidad de educación superior de Ecuador.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes de educación superior, entre los años 2015-2020, Hispanoamérica.
Instrumentos utilizados	
Dimensiones	La tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos.
Variables	Clima organizacional.

	FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 22
--	--

Nombre del documento	“Relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y cultura organizacional en docentes y administrativos de una institución de educación tecnológica superior de Lima”
Autor(s)	Germán Fernando Vega Garcia
Año	2019
Referencia bibliográfica según norma APA	Vega, G. (2019). <i>Relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y cultura organizacional en docentes y administrativos de una institución de educación tecnológica superior de Lima</i> . [Tesis para optar por el título profesional de maestro en psicología del trabajo y las organizaciones]. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USMP_628cc4a236ff11aab6d6ea7141e2df9f
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, docentes educación superior, Hispanoamérica
Palabras clave de texto	Cultura organizacional, clima laboral, satisfacción laboral, Institución de Educación Tecnológica.
Ubicación (dirección)	https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USMP_628cc4a236ff11aab6d6ea7141e2df9f

<p>electrónica a específica) y/o clasificación topográfica a de la biblioteca donde se encuentra</p>	
<p>Descripción del aporte al tema seleccionado</p>	<p>Dentro de esta investigación se demuestra que, si existe relación significativa entre cada una de las dimensiones de las variables clima organizacional, cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes, así mismo existen diferencias entre los niveles de satisfacción laboral, clima organizacional y cultura organizacional en función al sexo, grupo ocupacional y edad. también es importante en los resultados obtenidos donde se observa que el clima organizacional es regular y no bueno.</p>
<p>Conceptos abordados</p>	<p>Satisfacción laboral, según, Robbins y Judge (2009), es, “una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características”.</p> <p>Clima organizacional, según, García (2009), es “la identificación de características que hacen los individuos que componen la organización y que influyen en su comportamiento, lo que hace necesario para su estudio, la consideración de componentes físicos y humanos, donde prima la percepción del individuo” (p. 24).</p>

	Cultura organizacional, según, Robbins y Judge (2009), es, “un sistema de significados compartidos por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás” (p. 37).
Ubicación geográfica	Lima, Perú
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	169 docentes y 137 administrativos.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes de educación superior, entre los años 2015-2020, Hispanoamérica.
Instrumentos utilizados	Test de Satisfacción Laboral adaptado para el estudio, y cuestionario de Clima Laboral, elaborado por el autor para el estudio. test de evaluación de satisfacción laboral, 36 ítems, 15 a 20 minutos. test de evaluación de clima laboral, 50 ítems, 25 a 30 minutos.
Dimensiones	Satisfacción laboral: gestión interna, comunicación, responsabilidades, infraestructura y recursos, motivación. Clima organizacional: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación. Cultura organizacional: atención al detalle, orientación a resultados, orientación a la gente, orientación a equipos, agresividad, estabilidad.

Variab les	Clima Organizacional, Satisfacción laboral, Cultura Organizacional, las variables presentan relación.
-------------------	---

	FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 23
Nombre del documento	“Clima organizacional e incidencia del mobbing laboral en los docentes de la facultad de ciencias de la educación de la unheval 2013”
Autor(s)	Manuel Blanco Aliaga, Ciro Lazo Salcedo, Amancio Rojas Cotrina
Año	2015
Referencia bibliográfica según norma APA	Blanco, M., Lazo, C. Rojas, A. (2015). Clima organizacional e incidencia del mobbing laboral en los docentes de la facultad de ciencias de la educación de la unheval 2013. <i>Revista investigación valdizana</i> 9(1). Recuperado de http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/39
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, docentes educación superior, Hispanoamérica.
Palabras clave de texto	Mobbing, Clima organizacional, clima laboral.

Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/39
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>Esta investigación busca la incidencia del moobing en el clima organizacional en la cual se comparan valores que afirma que entre Mobbing y clima organizacional no existe relación alguna en dicha institución, aportando que se encuentran resultados opuestos a los que como investigadores esperamos, dado que se creía que el acoso laboral si influiría en el clima laboral lo cual nos brinda información para su respectivo análisis.</p>
Conceptos abordados	<p>Clima organizacional, Moobing, Chiavenato (1999), “el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional”.</p>
Ubicación geográfica	<p>Huánuco, Perú.</p>
Paradigma	<p>Cuantitativa</p>

Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Correlacional.
Tipo de población	21 docentes de la facultad de ciencias de la educación de la UNHEVA.
Cadena de búsqueda	clima organizacional en docentes de educación superior, entre los años 2015-2020, hispanoamérica.
Instrumentos utilizados	Cuestionario para medir el clima organizacional del ministerio de salud MINSA y la Escala Cisneros como herramienta de valoración del Mobbing. Adaptados para el estudio. Consta de 44 ítems a los cuales se responde marcando con una (x) su opinión en una escala que va de 0 a 6 puntos por cada ítem. Se tiene un puntaje máximo de 264 puntos y un mínimo de 00 puntos.
Dimensiones	Na
Variables	Clima organizacional y Moobing, no existe relación alguna entre las variables.

	FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 24
Nombre del documento	“Formulación de plan de mejoramiento del clima organizacional en los docentes de planta de la UMNG”
Autor(s)	Carmen Julia Patarroyo Saenz

Año	2016
Referencia bibliográfica según norma APA	Patarroyo, C. (2016). <i>Formulación de plan de mejoramiento del clima organizacional en los docentes de planta de la UMNG</i> . Recuperado de https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/15048
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, docentes educación superior, Hispanoamérica
Palabras clave de texto	Docentes, UMNG, clima organizacional, plan de mejora
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/15048

Descripción del aporte al tema seleccionado	Este estudio aporta significativamente a nuestra investigación su desarrollo dentro del contexto colombiano, así mismo permite identificar instrumentos de medición de clima organizacional y su respectiva aplicación, también lo importante en una organización el factor humano; es así como el clima organizacional tiene un fuerte impacto en el compromiso con la UMNG ,también los porcentajes sobre las respuestas obtenidas permiten desarrollar estrategias para el mejoramiento del clima organizacional en la institución.
Conceptos abordados	Clima organizacional, según, Méndez (1982), El clima organizacional es el elemento fundamental en la comprensión de los procesos internos que se presenta en relaciones interpersonales de los individuos que conforman la organización, A su vez determina acciones específicas de cambio en la medida que se logren alterar tales procesos. El clima organizacional es un producto del individuo y este depende de lo que percibe dentro de la organización. Se deben tener en cuenta variables como la estructura, la interacción y la comunicación entre otros, para determinar el clima organizacional.
Ubicación geográfica	Bogotá, Colombia.
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Descriptivo
Tipo de población	Docentes de planta, residentes de medicina, docentes hora catedra, docentes ocasionales.

Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes de educación superior, entre los años 2015-2020, Hispanoamérica.
Instrumentos utilizados	I.M.C.O.C. adaptado para el estudio, y, un cuestionario elaborado por el autor. Se realizó una entrevista semi estructurada, que fue grabada y transcrita, para poder hacer un análisis del discurso de cada uno de los profesores participantes a partir de sus respuestas, se creó una matriz que permitió establecer los parámetros necesarios para clasificarlos en ejes y categorías. Cuestionario 25 items
Dimensiones	Relación con el trabajo, relación entre personas (capital social), relación con la institución.
Variables	Clima organizacional.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 25	
Nombre del documento	“Relación Entre Clima Organizacional y Grado de Satisfacción Laboral en Docentes de la Clínica Odontológica de la Universidad Católica de Santa María. Arequipa, 2016”
Autor(s)	Bolmer David Teran Bejar
Año	2017
Referencia bibliográfica según	Teran, B. (2017). <i>Relación Entre Clima Organizacional y Grado de Satisfacción Laboral en Docentes de la Clínica Odontológica de la Universidad Católica de Santa María. Arequipa, 2016</i> . [Tesis Para optar el Grado Académico de Maestro en Gerencia en Salud].

norma APA	Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_191b12aa4c6fc3a4b36e918880bb2e76
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, docentes educación superior, Hispanoamérica
Palabras clave de texto	Clima organizacional, satisfacción en el trabajo, docentes, odontología.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_191b12aa4c6fc3a4b36e918880bb2e76
Descripción del	En esta investigación es importante la población y el instrumento utilizado dado que ayuda a identificar el clima organizacional en la universidad, así

aporte al tema selecciona do	<p>mismo es importante el aporte de los datos en donde se ve resultados que pueden afectar la variable clima organizacional como se observar que en la sub escala de presión donde hay un puntaje negativo.</p> <p>Del mismo modo se permite concluir que, El Clima organizacional de la Clínica Odontológica de la UCSM, ha sido calificado como POSITIVO Y SATISFACTORIO en las dimensiones: Implicación, Apoyo, Autonomía, Claridad, Control, Innovación y Desarrollo y NEGATIVO en las dimensiones Cohesión, Organización y Presión de manera menos significativa.</p>
Conceptos abordados	<p>Clima organizacional, según, Navarro Edel y Garcia Santillán (2009), Se denomina como clima organizacional al conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta.</p> <p>Satisfacción laboral, según, Navarro Silvia María (2012), Se entiende como satisfacción laboral a la manera como siente un empleado acerca de su propio trabajo. Las actitudes de una persona hacia su propio empleo reflejan experiencias agradables y desagradables en el puesto y expectativas acerca de experiencias futuras.</p>
Ubicación geográfica	Perú, Arequipa
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	De campo

Tipo de estudio	Relacional
Tipo de población	48 docentes de clínica odontológica
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes de educación superior, entre los años 2015-2020, Hispanoamérica.
Instrumentos utilizados	Escala de Wes, Entrevista Para la variable Clima Organizacional es Cuestionario siendo su instrumento el Formulario de Preguntas denominado Escala de Wes, para la variable Satisfacción laboral es la Entrevista siendo su instrumento la Cedula de Entrevista.
Dimensiones	Implicación, Apoyo, Autonomía, Claridad, Control, Innovación, Desarrollo Cohesión, Organización y Presión
Variables	Clima organizacional y satisfacción laboral

	FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 26
Nombre del documento	“El clima organizacional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Maynas - Iquitos 2015”
Autor(s)	Lizeth Díaz Iglesias y Miguel Christian Morí Ríos
Año	2015
Referencia bibliográfica	Díaz, L., Morí, M. (2016). <i>El clima organizacional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Maynas - Iquitos 2015.</i>

según norma APA	[Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en educación]. Recuperado de http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/475
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, docentes educación superior, Hispanoamérica
Palabras clave de texto	Clima organizacional, Estructura, Relaciones, Identidad.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/475
Descripción del aporte al	La presente investigación aporta en como los docentes logran identificar el clima organizacional en institución de educación superior en cómo

tema seleccionado	estas describen a una organización y la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de los que conforman la institución educativa.
Conceptos abordados	Clima organizacional según, Kurt Lewin (Sosa, 2004, pág. 15) atmosfera psicológica. La misma sería una realidad empírica, medible y modificable, donde la organización sería vista no solo desde un enfoque humanista sino sistémico.
Ubicación geográfica	San Juan, Perú
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Descriptivo
Tipo de población	30 docentes
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes de educación superior, entre los años 2015-2020, Hispanoamérica.
Instrumentos utilizados	Cuestionario, se creó para el estudio. 10 ítems dicotómicos
Dimensiones	Estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos, identidad.
Variables	Clima organizacional.

	FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 27
Nombre del documento	“Estrategia para mejorar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018”
Autor(s)	Washbrum Duque Carmen Jazmin
Año	2019
Referencia bibliográfica según norma APA	Carmen, W. (2019). <i>Estrategia para mejorar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018</i> . [Tesis para optar por el título profesional de maestra en administración de negocios – MBA]. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46327
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, docentes educación superior, Hispanoamérica
Palabras clave de texto	Clima organizacional, Desempeño laboral, Motivación en el trabajo
Ubicación (dirección electrónica)	https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46327

<p>específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra</p>	
<p>Descripción del aporte al tema seleccionado</p>	<p>El presente documento aporta en los resultados obtenidos por medio de la aplicación del cuestionario aplicado a los docentes, datos que permiten identificar, como los docentes perciben el clima organizacional, por lo que se identificó que no cumple con los niveles deseados en esta institución. Así mismo, se identifica que la dimensión, comunicación influye directamente en el clima organizacional como en el desenvolvimiento de los catedráticos.</p>
<p>Conceptos abordados</p>	<p>Clima organizacional, según, a (Chiavenato, 2007), es la descripción del ambiente de trabajo en el que coexisten todos los integrantes de una organización; esto se encuentra direccionado al nivel de motivación que tenga cada trabajador en la organización. Las propiedades motivacionales que adquiere el trabajador depende de las condiciones que se generen en la organización.</p> <p>Desempeño de los docentes, (Chiavenato, 2000), sobre el desempeño como actitudes o conductas determinadas entre los trabajadores y que son importantes para la consecución de objetivos institucionales, por tanto se deduce que un buen desenvolvimiento laboral es la fuerza que ayuda a una empresa.</p>

Ubicación geográfica	Piura, Perú
Paradigma	Mixta (cualitativa policotómica y cuantitativa discreta)
Tipo de diseño	No especifica
Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	En esta investigación se toma a la facultad de ciencias administrativas que consta con 380 docentes, subdividido por siete carreras.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes de educación superior, entre los años 2015-2020, Hispanoamérica.
Instrumentos utilizados	<p>Cuestionario escala Likert validado para la investigación. Para la variable 1 estrategia de clima organizacional (independiente) se realiza una encuesta que contiene 15 preguntas</p> <p>Para la variable 2 desempeño de los docentes (dependiente) se realiza una evaluación para medir la eficacia y la eficiencia, los resultados nos demuestran el nivel de desempeño de cada docente con las actividades establecidas.</p> <p>cuestionario 15 items, administración: Individual</p> <p>Tiempo: Aproximadamente 15 minutos.</p>
Dimensiones	Clima organizacional: comunicación, motivación, reconocimiento, responsabilidad. Desempeño de los docentes: competencias.
Variabes	Clima organizacional, Desempeño de los docentes, se encuentra relación positiva entre las variables.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 28	
Nombre del documento	Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL 02-San Martín de Porres, 2016.
Autor(s)	Medrano Paredes Carmen Rosa
Año	2018
Referencia bibliográfica según norma APA	Medrano, C. (2018). <i>Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del CETPRO Condevilla UGEL 02-San Martín de Porres, 2016</i> . [Tesis para optar por el título en maestría en gestión pública – MBA]. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14821
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional en docentes.
Palabras clave de texto	Clima organizacional, desempeño laboral.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica	https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14821

de la biblioteca donde se encuentra	
Descripción del aporte al tema seleccionado	Aporta a la investigación la posibilidad de reconocer factores tales como las dimensiones del clima laboral: estructura, recompensa, relaciones e identidad también se encuentran las dimensiones y del desempeño laboral: desempeño, habilidades profesionales estrategias metodológicas y formación de valores éticos que influyen en la percepción del clima organizacional, así mismo los resultados que se presentan se puede afirmar que existe una moderada relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes
Conceptos abordados	<p>Clima organizacional, según, Chiavenato (2012). El entorno entre los sujetos de la sociedad se denomina clima organizacional en la cual está fuertemente unido al grado de motivación de las personas, donde se origina los estados emocionales de los colaboradores, tanto así que las mismas son el resultado de la forma que ellos perciben en diversos aspectos como en la empresa mediante el intercambio, el liderazgo de sus jefes, el panorama 25 de crecimiento, y como gratitud mediante el sistema de recompensa que recibe. (p.13)</p> <p>Desempeño laboral, según, Chiavenato (2002), es, “Eficiencia del personal que labora dentro de las entidades, donde es necesaria para la entidad, desempeñar al sujeto con una gran ocupación respecto a la complacencia profesional”.</p>
Ubicación geográfica	Lima, Perú
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de estudio	No experimental
Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	110 docentes que laboran en los tres turnos mañana, tarde y noche.

Cadena de búsqueda	clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países sudamericanos e idioma español
Instrumentos utilizados	<p>Cuestionario acerca del desempeño laboral, elaborado para el estudio. Ficha técnica del instrumento para evaluar el clima organizacional Nombre: Cuestionario acerca del clima organizacional Autor: Br. Carmen Rosa Medrano Paredes (2016) Forma de aplicación: Individual Grupo de aplicabilidad: adultos Duración: 20 minutos Estructura: 21 preguntas Objetivo: Resolver cuantitativamente el clima organizacional.</p> <p>Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño laboral Nombre: Cuestionario acerca del desempeño laboral Autor: Br. Carmen Rosa Medrano Paredes (2016) Forma de aplicación: Individual Grupo de aplicabilidad: adultos Duración: 20 minutos Estructura: 16 preguntas Objetivo: Definir cuantitativamente el desempeño laboral</p>
Dimisiones	Clima organizacional: estructura, recompensa, relaciones, identidad, cooperación, estándares, conflictos, responsabilidad y desafío, estructura, recompensa, relaciones, identidad. Desempeño laboral: desempeño, habilidades profesionales, estrategias metodológicas, formación en valores éticos.
Variables	Clima organizacional y Desempeño laboral, existe buena orientación con respecto al nivel entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 29

Nombre del documento	Clima organizacional en los docentes de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Centro del Perú.
Autor	Aguilar Quispe Rosario Milagros y De La Cruz Osco Julissa Loela
Año	2017

Referencia bibliográfica según norma APA	Aguilar, R., De la Cruz, J. (2017). <i>Clima organizacional en los docentes de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Centro del Perú</i> . [Tesis para optar por el título profesional de licenciada en trabajo social]. Recuperado de https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/3404
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional docentes.
Palabras clave de texto	Dimensiones de estructura, responsabilidad, relaciones, e identidad.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/3404
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>El estudio aporta, la conceptualización de términos que están presentes en la cotidianidad de los docentes, que se encuentran inmersos en las variables que encaminan la investigación. Así, como, diferentes elementos metodológicos y teóricos que fundamentan el presente estudio.</p> <p>El trabajo permite concluir que, La percepción que tienen los docentes respecto a la estructura organizacional de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Centro del Perú es regular porque manifestaron que regularmente conocen y cumplen las normas de la Facultad, sin embargo son poco recompensados según su desempeño en el trabajo.</p>

Conceptos abordados	Clima organizacional, según, LITWIN Y STRINGER (1968), es, el conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que viven y trabajan en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación.
Ubicación geográfica	Huancayo, Perú
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Descriptivo
Tipo de población	Docentes facultad de trabajo social.
Cadena de búsqueda	clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países sudamericanos e idioma español
Instrumentos utilizados	Cuestionario elaborado para la investigación, escala likert.
Dimensiones	Estructura, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos, identidad.
Variables	Clima organizacional.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 30

Nombre del documento	Clima organizacional y satisfacción laboral: un estudio correlacional, en docentes del Programa de Educación Superior a Distancia de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2017.
Autor(s)	Cisneros Sandoval Wendy Elizabeth y Sandoval Castro Jocabed
Año	2017

Referencia bibliográfica según norma APA	Cisneros, W., Sandoval, J. (2017). <i>Clima organizacional y satisfacción laboral: un estudio correlacional, en docentes del Programa de Educación Superior a Distancia de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2017</i> . [Tesis para optar por el título profesional de licenciado en trabajo administración]. Recuperado de http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/1308
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional docentes.
Palabras clave de texto	Clima organizacional, satisfacción laboral, desarrollo organizacional, teoría bifactorial de Herzberg.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/1308
Descripción del aporte al tema seleccionado	Aporta al tema seleccionado tanto en la población, como en los datos que presenta sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes.
Conceptos abordados	Peiro y Prieto (1996:84, citado en Huaman, 2015) expresan que, el clima organizacional es, “una dimensión fundada a partir de las percepciones de las personas, y que tiene existencia en cuanto que hay una visión

	<p>compartida, extendida en el grupo o la organización, el clima laboral está fundado en un cierto nivel de acuerdo en la forma de percibir el ambiente, si bien no es un constructo individual, sino grupal u organizacional que coincide con la visión sociocognitiva de las organizaciones” (p.14).</p> <p>Peiro (1984, citado por Pecino, Mañas, Diaz, Lopez, & Llopis, 2015) se puede plantear que la satisfacción laboral es un conjunto de actitudes que el colaborador desarrolla ante su trabajo y de igual forma ante los factores relacionados a este y a la organización.</p>
Ubicación geográfica	Lima, Perú
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	Docentes de educación superior.
Cadena de búsqueda	clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países sudamericanos e idioma español
Instrumentos utilizados	<p>Instrumento elaborado y validado por Salazar C., Peña C, Ceja A y E. Del Río (2015), adaptado a 35 ítems, cuya medición se realiza en escala tipo Likert de cinco niveles. Para diagnosticar el clima organizacional se utilizó un instrumento de clima organizacional elaborado y validado por Salazar C., Peña C, Ceja A y E. Del Río (2015) desde la teoría clásica y medida en centros educativos del nivel superior.35 ítems</p> <p>Escala likert, para diagnosticar la satisfacción laboral se utilizó la escala general de satisfacción desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979, 15 ítems</p>
Dimensiones	clima organizacional: Relaciones interpersonales en el compañerismo y la colaboración, Relaciones interpersonales en la comunicación, Cohesión de grupo en el trabajo en equipo, Cohesión de grupo en la productividad, Calidad de vida laboral en el bienestar y la salud física, Motivación en el sentido de pertenencia, Motivación en la satisfacción

	laboral, Políticas y reglamentos. Satisfacción Laboral: Satisfacción con las condiciones de trabajo, Satisfacción con la gestión, Satisfacción con las interrelaciones.
Variables	Clima organizacional y satisfacción laboral, se encuentra relación entre las variables.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 31	
Nombre del documento	Diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares del nivel superior.
Autor	Salazar Ciria Margarita, Peña Vargas Carmen Silvia, Ceja Mendoza Alberto Paul, Del Rio Valdivia E.
Año	2015
Referencia bibliográfica según norma APA	Salazar, M., Peña, C., Ceja, A., y Del Río, E. (2015). Diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares del nivel superior. <i>Revista Iberoamericana De Educación</i> , 67, 181-196. Recuperado de https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/177730
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional docentes.
Palabras clave de texto	Clima organizacional centros universitarios diseño y validación de instrumento.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o	https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/177730

clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	
Descripción del aporte al tema seleccionado	El aporte de esta investigación es relevante para el tema de estudio, debido a que. Presenta y propone elementos que se deben tener en cuenta en el momento de diseñar un instrumento para trabajar en relación al tema propuesto para este proceso.
Conceptos abordados	Clima organizacional, según, (Robbins, 1999), es, un proceso por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darle un significado a su ambiente.
Ubicación geográfica	Colima, México.
Paradigma	
Tipo de diseño	
Tipo de estudio	Se deduce por la composición, que es instrumental
Tipo de población	Docentes, de educación superior.
Cadena de búsqueda	clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países sudamericanos e idioma español
Instrumentos utilizados	Encuesta escala Likert, 53 items.
Dimensiones	Orientación intelectual, Eficacia social, Juego y diversión, Cordialidad, Fuerza, Dominancia / sumisión. Relaciones con los estudiantes, Implicación en la enseñanza, Carga académica del alumno, Métodos de enseñanza formales, Relevancia vocacional, Clima social, Claridad de metas y criterios, Libertad en el aprendizaje.
Variables	Clima organizacional.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 32	
Nombre del documento	Clima organizacional en una institución de educación superior mexicana.
Autor	Francisco Quiñonez Tapia, Yadira Pérez Avalos, Raúl Campos Sánchez, Héctor Cuellar Hernández.
Año	2015
Referencia bibliográfica según norma APA	Quiñonez, F., Pérez, Y., Campos, R., y Cuellar, Héctor. (2015). Clima organizacional en una institución de educación superior mexicana. <i>Revista colombiana de salud ocupacional</i> , 5(3). Recuperado de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4905
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional docentes.
Palabras clave de texto	Bienestar, Psicología, Universidad, Organizaciones, Trabajadores, Empleados, Psicosociología del trabajo, Clima organizacional.
Ubicación (dirección electrónica específica)	https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4905

y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>Este estudio aporta a nuestro estudio bases teóricas. Como elementos que pueden ser de gran utilidad al momento de abordar el tema, del mismo modo hace notar factores que inciden en la percepción del clima organizacional de los docentes.</p> <p>Los resultados permiten concluir que, los trabajadores de la institución de educación superior de Jalisco, México presentan un índice general de clima organizacional de alto a muy alto, situación que se repite en otras instituciones de diferentes países de Latino América,</p>
Conceptos abordados	<p>Clima organizacional, según, Chinag, M. Salazar, C. Martín, M. Núñez, A. (2011). El clima organizacional es un fenómeno perceptual, experiencial, multidimensional que es ampliamente compartido por los miembros de una unidad o de una organización determinada. Su función principal es la de unificar y dar forma a los comportamientos individuales hacia los modos de comportamiento dictados por las exigencias organizativas.</p>
Ubicación geográfica	Jalisco, México
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	218 trabajadores de una institución de educación superior de Jalisco, México.

Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países sudamericanos e idioma español.
Instrumentos utilizados	El instrumento aplicado fue el elaborado por Koys y Decottis, adaptado por Chaing, Salazar y Nuñez. Y un cuestionario realizado para el estudio. 40 preguntas.
Dimensiones	autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, equidad, innovación y reconocimiento.
Variables	Clima organizacional.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 33

Nombre del documento	Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018.
Autor	Mamani Limache Diego Armando, Rivera Briceño Dannyd Moisés.
Año	2019
Referencia bibliográfica según norma APA	Mamani, D., Rivera, D. (2019). <i>Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018</i> . [Tesis para optar por el título profesional de licenciado en trabajo administración]. Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2018

Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional en docentes.
Palabras clave de texto	Desempeño laboral docente, clima organizacional.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2018
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>Esta investigación aporta al presente estudio un punto de vista muy importante, debido a que realizó una búsqueda exhaustiva para establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes.</p> <p>El estudio permite concluir que, el clima organizacional guarda relación significativa y directa con el desempeño laboral docente de la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur. Lo que significa que, a mejor clima organizacional, mejor será el desempeño laboral docente.</p>
Conceptos abordados	Clima organizacional, según, Méndez (2006), la conceptualización del clima organizacional parte de una interacción de las personas en un marco de una acción social que permite construir percepciones que por su origen e impacto colectivo se constituyen en atributos de la organización como un todo

	Desempeño laboral docente, para, Chiavenato (2000), citado por Quintero, Africano, & Faría (2008), es el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados; es decir, la estrategia individual para lograr los objetivos. Entonces se afirma que un buen desempeño es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.
Ubicación geográfica	Lima, Perú.
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	En el estudio participaron 120 docentes de la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, seleccionados de manera no probabilística, categorizados por género y rango de edades.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países sudamericanos e idioma español.
Instrumentos utilizados	Para medir el clima organizacional, se aplicó el instrumento desarrollado y aplicado por Sonia Palma (2010). Para medir el desempeño laboral docente, se aplicó el instrumento desarrollado por Hernández (2010), adaptados para el estudio. escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo escala likert. 50 ítems. Escala de Desempeño Laboral de Hernández. 39 ítems.
Dimensiones	Clima organizacional: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales. Desempeño laboral: calidad del servicio, productividad, toma de decisiones, conocimiento.
Variables	Clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, No existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral

	docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018.
--	---

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 34	
Nombre del documento	El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1,821” de Jaén - Cajamarca.
Autor	Wilson Cubas Vásquez.
Año	2019
Referencia bibliográfica según norma APA	Cubas, W. (2019). <i>El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1,821” de Jaén - Cajamarca</i> . [Tesis para optar por el título profesional de maestro en gestión pública]. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28958/Cubas_VW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Palabras claves de búsqueda	clima organizacional en docentes.

Palabras clave de texto	Clima organizacional, desempeño laboral de los docentes.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28958/Cubas_VW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Descripción del aporte al tema seleccionado	El estudio mencionado presenta elementos que permiten continuar con el proceso y fortalecer la construcción del trabajo actual. Proporcionando apreciaciones de la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, de lo anterior se puede determinar que, existe relación significativa muy alta y directa entre clima organizacional y el desempeño laboral de lo se concluye que a mejor clima organizacional, mejor desempeño laboral.
Conceptos abordados	<p>Clima organizacional, según, Chiavenato (2001), el clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que experimentan sus miembros y que influye en su conducta” (p. 31)</p> <p>Desempeño docente, según, Chiavenato, (2000), define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. Un buen</p>

	desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”. (Quispe, 2015, p. 35).
Ubicación geográfica	Chiclayo, Perú.
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	Docentes de educación superior.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países sudamericanos e idioma español.
Instrumentos utilizados	Técnicas de gabinete, Técnica del Fichaje. instrumentos. Las fichas, Técnicas de trabajo de campo, Cuestionario de clima organizacional, Cuestionario de Desempeño laboral. Diseñado para la investigación.
Dimensiones	Clima organizacional: comunicación, motivación, liderazgo. Desempeño laboral: la planificación, la gestión de procesos de enseñanza y aprendizaje, las responsabilidades profesionales, Implementación.
Variables	Clima organizacional y desempeño laboral, con respecto a la correlación existente entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral según la correlación de Pearson es de 0.863, lo que significa que presenta una correlación muy alta y positiva.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 35	
Nombre del documento	Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla.
Autor	William Alejandro Niebles Núñez, Lorena Del Carmen Hoyos Babilonia, Santader José De La Ossa Guerra.
Año	2019
Referencia bibliográfica según norma APA	Niebles, W., Hoyos, L., y De la Ossa, S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. <i>Revista Saber, Ciencia Y Libertad</i> , 14(2), 283–294. Recuperado de https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional en docentes.
Palabras clave de texto	Clima Organizacional, Desempeño Docente, Competencias.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca	https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/5893

donde se encuentra	
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>Esta investigación aporta al estudio que se está llevando a cabo es el estudio de variables que son recurrentes en este contexto desde un punto de vista diferente, que permitirá tener en cuenta algunos elementos que no se presentan en los estudios anteriores.</p> <p>El análisis de los datos recabados muestra que en las universidades estudiadas se gesta un clima organizacional robusto, en el que los indicadores como aspectos descriptores del mismo, están presentes, afirmación respaldada por los promedios obtenidos por cada uno.</p>
Conceptos abordados	<p>Clima organizacional, según, Uribe (2015, p. 61), es una “variable que impacta en el comportamiento de los trabajadores, cuya importancia recién se ha intensificado para ser evaluada por las empresas, dependencias gubernamentales y para la obtención de certificaciones”</p> <p>Desempeño docente, según, Martínez y Lavín (2017, p. 2), el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos.</p>
Ubicación geográfica	Barranquilla, Colombia
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Correlacional.
Tipo de población	constituida por 107 profesores universitarios, quienes desempeñan su labor docente en universidades privadas de Barranquilla.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países sudamericanos e idioma español.

Instrumentos utilizados	Cuestionario por variable, estructurado con escala tipo Likert, el cual estaba conformado por 30 ítems. Diseñado para el estudio. escala likert clima organizacional conformado por quince (15) ítems escala likert El desempeño del docente, constituido por doce (12) ítems
Dimensiones	Clima organizacional: liderazgo, cooperación, motivación, relaciones inter personales, Desempeño docente: académicas, administrativas, humano sociales.
Variables	Clima organizacional y desempeño docente, l clima organizacional incide en el desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla Colombia.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 36

Nombre del documento	Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018
Autor	Carlos Alfredo Cerna Muñoz Carlos Alberto Cedrón Medina
Año	2019
Referencia bibliográfica según norma APA	

Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, docentes.
Palabras clave de texto	Clima organizacional, satisfacción laboral.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/523
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>Este estudio permite identificar dos programas que son fundamentales para realizar análisis estadísticos.</p> <p>El procesamiento estadístico descriptivo se realizó mediante el programa Excel y la inferencial con el programa estadístico SPSS 22. Los resultados de la investigación demostraron que existe correlación altamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en una Universidad Privada de Trujillo 2018. Siendo la relación directa y alta ($r_{xy} = 0.895^{**}$).</p>
Conceptos abordados	Chiavenato (1990), considera que el clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes en las actitudes, comportamientos de los empleados, desempeño laboral y productividad de la organización.

	Locke (1976), lo define como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados.
Ubicación geográfica	Moche-Perú
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	Docentes de una Universidad Privada de Trujillo
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países sudamericanos e idioma español.
Instrumentos utilizados	Clima institucional Descripción: Este cuestionario fue elaborado por Pérez en el año 2012, el cual consta de 30 preguntas La elaboración del cuestionario de satisfacción laboral fue realizada por Palma en el año 2006. Este instrumento consta de 27 preguntas
Dimensiones	Clima organizacional: comunicación, motivación, confianza, participación. Satisfacción laboral: significado de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos.
Variables	Clima organizacional y satisfacción laboral , existe correlación altamente significativa entre variables.

Nombre del documento	Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la escuela académico profesional de enfermería de la Universidad Nacional del Santa 2016.
Autor	Moreno Ulloa Martha María
Año	2016
Referencia bibliográfica según norma APA	Moreno, M. (2016). <i>Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la escuela académico profesional de enfermería de la Universidad Nacional del Santa 2016</i> . [Tesis para optar por el título de licenciada en enfermería]. Recuperado de http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/2602
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional, docentes.
Palabras clave de texto	Clima organizacional, satisfacción laboral, docentes.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/2602
Descripción del aporte al tema seleccionado	Este estudio fortalece, el proceso investigativo aportando resultados claros y comprensibles, teniendo en cuenta que, las variables, clima

	<p>organizacional y satisfacción laboral son de las más recurrentes encontradas en la búsqueda de antecedentes.</p> <p>Un dato concreto que aporta el estudio es afirmar que, el 80,0% de docentes presentó nivel favorable de clima organizacional, 20,0% evidenció nivel desfavorable de clima organizacional.</p>
Conceptos abordados	<p>Clima organizacional, según, Likert (1969). el clima es como una atmósfera de trabajo, que mantiene un clima de apoyo, genera un mejor nivel en el rendimiento de los sujetos.</p> <p>Satisfacción laboral, Herzberg (1959), la satisfacción laboral, es entendida como un factor que determina el grado de bienestar que una persona experimenta en su trabajo (23).</p>
Ubicación geográfica	Chimbote, Perú.
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	La población total estuvo constituida por todos los docentes con vínculo laboral de la escuela académico profesional de enfermería de la Universidad nacional del Santa.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países sudamericanos e idioma español.
Instrumentos utilizados	<p>instrumentos sobre clima organizacional de Palma (2003) y de Satisfacción Laboral Docente de Álvarez (2003), adaptados para el estudio.</p> <p>Se utilizó la Escala elaborada por la psicóloga Palma (2003) (22), El instrumento que evalúa clima laboral, cuenta con 44 reactivos y utiliza una escala de respuesta en formato Likert</p> <p>El instrumento ha sido construido por Álvarez (2003). Estuvo basado en la teoría bifactorial de Frederick Herzberg y los aportes de Dawis, Lofquist y Weis (1968, en Peiró, 1987) Este cuestionario pretendió identificar el grado en que las distintas situaciones producen</p>

	satisfacción o insatisfacción laboral en el docente. 24 Constó de 54 preguntas que son valoradas por la escala de tipo Likert.
Dimensiones	Clima organizacional: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales. Satisfacción laboral: Independencia, Variedad, Libertad de cátedra, Línea de carreras, Reconocimiento y distinciones, Compensación económica, Condiciones de trabajo, Seguridad en el puesto, Estatus, Calidad de relaciones interpersonales, Capacitación y perfeccionamiento.
Variables	Clima organizacional y satisfacción laboral, no existe relación entre las variables satisfacción laboral y clima organizacional,

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 38

Nombre del documento	Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Distrito de Chalhuanhuacho, Provincia de Cotabambas, Región Apurímac, año 2018.
Autor	Huamancolí Ramos Feliciano Santa Cruz.
Año	2018
Referencia bibliográfica según norma APA	Huamancoli, F. (2018). <i>Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Distrito de Chalhuanhuacho, Provincia de Cotabambas, Región Apurímac, año 2018</i> . [Tesis para optar por el título de maestro en gestión pública]. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33592

Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional en docentes.
Palabras clave de texto	Satisfacción Laboral, Compromiso Organizacional, Docente, educación superior tecnológica.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33592
Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>El estudio permite reconocer elementos que tienen directa influencia sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral.</p> <p>El estudio permite concluir que, existe relación positiva muy alta de 0.886 la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del distrito de Chalhuanhuacho, provincia de Cotabambas, Región Apurímac, al 95% de confianza.</p>
Conceptos abordados	Satisfacción Laboral, según: (Fischer, 1992 citado en Avilés, García y González 2002), Es la reacción del individuo en la organización en

	<p>cuanto a su comportamiento encuentra unas respuestas apropiadas en la situación.</p> <p>Compromiso Organizacional, según, (Bline et. Al. 1991, citado en Belausteguigoitia, 2000), es el grado en que un individuo se identifica se involucra con una organización.</p>
Ubicación geográfica	Lima, Perú.
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del distrito de Chalhuanhuacho, provincia de Cotabambas, Región Apurímac, haciendo un total de 14 docentes. La muestra de estudio coincide con la población.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países hispano hablantes en idioma español.
Instrumentos utilizados	Para la recolección de los datos se utilizarán dos instrumentos, siendo el primero de ellos Cuestionario sobre La Satisfacción Laboral que consta de 44 ítems y el Cuestionario de Compromiso Organizacional que cuenta con 18 ítems, validados para el estudio.
Dimensiones	Satisfacción Laboral: Reconocimiento, Trabajo en sí mismo, Desarrollo. Compromiso Organizacional: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad, Compromiso Normativo.
Variables	Satisfacción Laboral, Compromiso Organizacional, presenta una relación positiva muy alta entre variables.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 39	
Nombre del documento	Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, año 2017.
Autor	Momoyo Marianella Teresa Ishikawa Saldaña.
Año	2018
Referencia bibliográfica según norma APA	Ishikawa, M. (2018). <i>Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, año 2017</i> . [Tesis para optar por el título de maestro con mención en gestión pública]. Recuperado de http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/232
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional en docentes.
Palabras clave de texto	Clima organizacional, docencia universitaria, desarrollo profesional, percepción del docente.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o	http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/232

clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	
Descripción del aporte al tema seleccionado	El estudio aporta, conceptos con respecto a la influencia, del clima organizacional con relación al desempeño de los docentes universitarios. Y también proporciona el siguiente resultado, existe una correlación baja (Corr. = 0,391) pero muy significativa al nivel (**p < 0,01) entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes; en lo que respecta a la relación entre motivación y desempeño se pudo determinar que para este grupo de estudio no existe una relación significativa.
Conceptos abordados	<p>Clima organizacional, según, (Chiavenato, 2000), “el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados”.</p> <p>Desempeño docente: (Chiavenato, 2001), el desempeño varía de persona a persona y depende de diversos factores condicionantes que influyen poderosamente. El valor de las recompensas y la percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo determinan el volumen del esfuerzo individual que la persona está dispuesta a realizar.</p>
Ubicación geográfica	Tumbes, Perú
Paradigma	Cuantitativa

Tipo de diseño	No experimental
Tipo de estudio	Descriptivo
Tipo de población	La población de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes está conformada por 52 docentes, distribuidos en tres Departamentos Académicos: Administración y Economía, Matemática e 43 Informática y Contabilidad.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países hispano hablantes en idioma español.
Instrumentos utilizados	Se desarrolló un cuestionario para la recopilación de información de las variables en estudio. El cuestionario consta de 21 ítems, agrupados en seis dimensiones y 18 indicadores, aplicando la escala de Likert con ponderaciones del 1 al 5. Se aplicó el cuestionario cara a cara.
Dimensiones	Clima organizacional: organización, motivación, participación. Desempeño docente: desarrollo profesional docente, valores éticos, relaciones interpersonales.
VARIABLES	Clima organizacional y desempeño docente, Influencia significativa del clima organizacional en el desempeño del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 40

Nombre del documento	Gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la carrera profesional de contabilidad de la facultad de ciencias
-----------------------------	---

	económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali, 2018
Autor	Teófilo Ulises Manturano Pérez
Año	2020
Referencia bibliográfica según norma APA	Manturano, T. (2020). <i>Gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la carrera profesional de contabilidad de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali, 2018</i> . [Tesis para optar por el título de doctor en administración]. Recuperado de http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4314
Palabras claves de búsqueda	Clima organizacional en docentes.
Palabras clave de texto	Talento, humano, compromiso, estándar, trabajo en equipo, responsabilidad.
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra	http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4314

Descripción del aporte al tema seleccionado	<p>Aporta en comprobar que la gestión del talento humano es indispensable para una gestión de calidad y comprometer al trabajador a promover un clima organizacional con empeño y compromiso.</p> <p>El estudio permite concluir que, se precisó que la Gestión del talento humano tiene relación significativa y el clima organizacional en los docentes de la Carrera Profesional de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali.</p>
Conceptos abordados	<p>Gestión del Talento Humano por Chiavenato (2009) “gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes”.</p> <p>Clima organizacional Chiavenato (2009), el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, es la atmósfera característica de cada organización. El clima organizacional es algo intangible no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez se ve afectado por todo lo que sucede dentro de ella.</p>
Ubicación geográfica	Pucallpa, Perú
Paradigma	Cuantitativa
Tipo de diseño	No experimental

Tipo de estudio	Correlacional
Tipo de población	34 docentes universitarios.
Cadena de búsqueda	Clima organizacional en docentes, entre los años 2015-2020, en países hispano hablantes en idioma español.
Instrumentos utilizados	Encuesta, fue de carácter auto evaluativo, 30 ítems con respuestas cerradas de tipo de escala Likert.
Dimensiones	Integración de personas, Organización de las personas, Recompensar a las personas, Desarrollar a las Personas, Retener a las personas, Auditar a las personas
Variables	Clima organizacional y gestión del talento humano, se precisó que la Gestión del talento humano tiene relación significativa y el clima organizacional.

 <p>UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MREDCUCIÓN</p>	CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)	CÓDIGO: AAC-BL-FR-032
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

San Juan de Pasto, 23 de Marzo del 2023

Biblioteca
REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.
Universidad CESMAG
Pasto


Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado / Trabajo de Aplicación denominado **Revisión sistemática del clima organizacional en docentes de educación superior en habla hispana del año 2015 a 2020**, presentado por el (los) autor(es) **Brandoon Sthiven Narvárez Portilla** y **Darío Alexander Rivera Díaz** del Programa Académico de **Psicología** al correo electrónico trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesor(a), que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,



LINA JULIETHE AROCA PÉREZ
C.C. 1.110.469.807
Programa de Psicología
Celular 3163423705
Correo ljaroca@unicesmag.edu.co

 UNIVERSIDAD CESMAG <small>NIT: 800.109.387-7 VIGILADA M/EDUCACIÓN</small>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)	
Nombres y apellidos del autor: Brandoon Sthiven Narvaez Portilla	Documento de identidad: 1131085190
Correo electrónico: brandoonnarvaez@gmail.com	Número de contacto: 3172217234
Nombres y apellidos del autor: Dario Alexander Rivera Díaz	Documento de identidad: 1089078503
Correo electrónico: ddiaz5130@gmail.com	Número de contacto: 3183430219
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Título del trabajo de grado: Revisión sistemática del clima organizacional en docentes de educación superior en habla hispana del año 2015 a 2020.	
Facultad y Programa Académico:	

En mi (nuestra) calidad de autor(es) y/o titular (es) del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, confiero (conferimos) a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- a) La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el termino en el que el (los) firmante(s) del presente documento conserve(mos) la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que deje(mos) de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, me (nos) comprometo (comprometemos) a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de mi(nuestra) parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conozco(conocemos) que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.
- b) Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto(amos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.
- c) Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio(amos) a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la

 <p>UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA Mineducación</p>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.

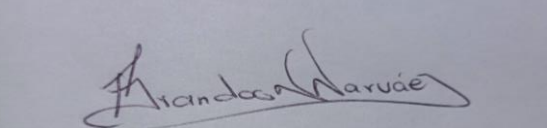
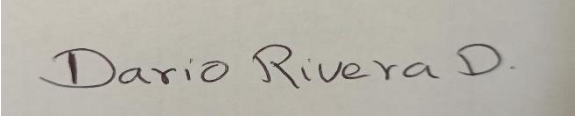



- d) Manifiesto (manifestamos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento(amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo(asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndola indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.
- e) Autorizo(autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

NOTA: En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo(autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permiso(permitimos) que mi(nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a lo 22 días del mes de marzo del año 2023

	
Firma del autor	Firma del autor
Nombre del autor: Brandoon Sthiven Narvaez Portilla	Nombre del autor: Dario Alexander Rivera Diaz
	
Firma del autor	Firma del autor
Nombre del autor:	Nombre del autor:
	
Nombre del asesor: Lina Juliethe Aroca Pérez	