



Número 7 - Julio/Diciembre 2020

MAHPAT

ISSN 0719-7365

MUSEOLOGÍA / ARTE / HISTORIA / PATRIMONIO / ARQUITECTURA / TURISMO

EDITORIAL CUADERNOS DE SOFÍA

SANTIAGO - CHILE

CUERPO DIRECTIVO

Director
Alex Véliz Burgos
Universidad de Los Lagos, Chile

Editor
OBU - CHILE

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés
Lic. Pauline Corthon Escudero
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile e

Portada
Graciela Pantigozo de los Santos
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Giuliana Borea Labarthe
University of New York, Estados Unidos

Dr. José Manuel González Freire
Universidad de Colima, México

Mg. Mario Lagomarsino Montoya
Universidad de Valparaíso, Chile

Lic. Luis Grau Lobos
Director Museo León, España

Dr. Caryl Lopes
Universidad Federal Santa María, Brasil

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Dra. María Luisa Bellido Gant
Universidad de Granada, España

Dra. María Bolaños Atienza
Universidad de Valladolid, España
Directora Museo de Escultura, España

Ph. D. Ricardo Camarena Castellanos
University of Ottawa, Canadá

Dra. Concepción García Sáiz
Directora Museo de América, España

Ph. D. Yudhishtir Raj Isar
University of Western Sydney, Australia
The American University of Paris, Francia

MADIPAT

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

Ph. D. Kirstin Kennedy

Victoria and Albert Museum, Inglaterra

Ph. D. Massimo Negri

*Director di European Museum Academy,
Países Bajos*

Dr. Giovanni Pinna

*Director Museo di Storia Naturale di Milano,
Italia*

*Director de la Associazione Italiana si Studi
Museologici, Italia*

Indización

Revista MAHPAT, se encuentra indizada en:



ISSN 0719-7365 – Publicación Semestral / Número 7 / Julio – Diciembre 2020 pp. 08-18

ORÍGENES Y PROCESO EVOLUTIVO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

ORIGINS AND EVOLUTIONARY PROCESS OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE

Dr. Luis Manuel Hernández Govea

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6371-8135>

luismgovea@hotmail.com

Mg. Martha Libny Xicoténcatl Valencia

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1904-6700>

martha.xicotencatl@ujat.mx

Mg. José Ramón Vidal Suárez

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1672-2732>

jr_vidal_s@hotmail.com

Fecha de Recepción: 10 de junio de 2020 – **Fecha Revisión:** 15 de junio de 2020

Fecha de Aceptación: 30 de junio de 2020 – **Fecha de Publicación:** 01 de julio de 2020

Resumen

El documento denominado “*Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición*” tiene como objetivo exponer de forma descriptiva aquellos elementos básicos para su comprensión a partir de las categorías de análisis acogidas de la revisión teórica y documental. Asimismo, pretende ser un documento que otorgue un panorama general de que es el clima organizacional a partir de la construcción teórica y de diversas corrientes. La metodología utilizada fue con enfoque cualitativo utilizando los métodos documental y descriptivo, teniendo como resultado el bagaje histórico de su origen y el análisis de la construcción teórica del clima organizacional, así como de un concepto general que procura integrar los elementos esenciales del mismo.

Palabras Claves

Administración – Instancias organizacionales – Liderazgo – Relación laboral

Abstract

The document called “*Organizational climate. Basic aspects of its origin and definition*” aims to describe in a descriptive way those basic elements for its understanding from the categories of analysis received from the theoretical and documentary review of authors consulted bases. Likewise, it intends to be a document that gives an overview of what the organizational climate is from the theoretical construction and from different currents. The methodology used was with a qualitative approach using the documentary and descriptive methods, resulting in the historical baggage of its origin and the analysis of the theoretical construction of the organizational climate as well as a general concept that seeks to integrate its essential elements.

Keywords

Administration – Organizational instances – Leadership – Employment relationship

Para Citar este Artículo:

Hernández Govea, Luis Manuel; Xicoténcatl Valencia, Martha Libny y Vidal Suarez, José Ramón. Orígenes y proceso evolutivo del clima organizacional. Revista MAHPAT num 7 (2020): 08-18.

Introducción

El estudio de los elementos y las variaciones del medio ambiente interno, que existe en la organización, son particularmente importantes. Para un directivo es fundamental diagnosticar y comprender cómo ven sus colaboradores el clima organizacional de su entidad, y cuáles son los factores dentro que influyen más en el comportamiento de sus subalternos.

Con estos conocimientos, podrá planear y dirigir las acciones para modificar el comportamiento de sus colaboradores. Obteniendo una mayor productividad y calidad en el trabajo, favorecerá las relaciones interpersonales y desarrollará la eficacia y eficiencia de la organización. El medio ambiente organizacional es actualmente un factor muy poco cuidado de forma institucional.

El diagnóstico del clima organizacional¹ sirve para determinar cómo y hacia dónde se está dirigiendo una institución, el ambiente laboral externo e interno es una parte importante en el trabajo que se realiza día a día en una institución, porque contribuye a tener una relación de trabajo favorable, que motivan a los colaboradores a ejecutar sus actividades con mayor compromiso y cuidado, coadyuvando al cumplimiento de la visión, misión, metas, así como los objetivos específicos de la institución.

Sin duda alguna, el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe tiene con sus subordinados, la interacción de los compañeros de trabajo e incluso la relación con proveedores y clientes, van conformando el “Clima Organizacional”. Éste puede ser un potenciador o un obstáculo para el buen desempeño de la organización. Puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran, en suma, es la expresión personal de la “percepción” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen, lo que incide directamente en el desempeño de la organización.

Derivado de lo anterior, un clima bien estructurado y con un perfil satisfactorio puede hacer de una organización una organización exitosa. Ésta será valorada por los trabajadores, que a la vez trabajarán con agrado, compromiso y satisfacción. Toda máquina funciona por sus engranajes, si estos están desgastados, es difícil que la máquina funcione. En las organizaciones, su principal capital que son las personas, en caso de que estos no se sienten satisfechos con el ambiente que los acoge para sus labores diarias, resultará difícil el desempeño laboral productivo, eficiente y de calidad.²

Lo que pone de sobredicho que la evolución de esta dinámica en un área organizacional permitirá continuar estudiando y analizando la dinámica del mismo, pudiendo así concebir las mejoras o nuevas formas de interpretar de manera objetiva los procesos del clima organizacional. Derivado de lo anterior, este documento intitulado “Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición” tiene como objetivo exponer de forma descriptiva aquellos elementos básicos para su comprensión a partir de las categorías de análisis acogidas de la revisión teórica y documental.

¹ Diego Andrés Rivera Porras; Jesús Emilio Rincón Vera y Sonia Rocío Flórez Gamboa, “Percepción del clima organizacional: un análisis desde los macro procesos de una ESE” Revista Espacios, Vol: 39 num 19 (2018): 5-15.

² Eduardo Nanjari Román, Actualizaciones para el management y el desarrollo organizacional (Chile: Universidad de Viña del Mar, 2006).

Orígenes del clima organizacional.

La relación de las personas en un área laboral conlleva una serie de conductas y pensamientos convertidas en acciones. Sin duda alguna, en el transcurso del tiempo la manera de relacionarse en un ámbito laboral y profesional puede situar a las personas en situación de diferencias, incompatibilidad hasta llegar a conflictos que interfiere en el bienestar y buen desarrollo del espacio laborable. Por ello, en las líneas siguientes se aborda el origen del clima organizacional para posteriormente comprender su definición.

El interés por el clima organizacional se puede señalar que inicia desde la importancia de mostrar la relevancia del ser humano en las organizaciones, es decir, con el enfoque humanista, el cual promueve una revolución conceptual en la teoría administrativa: si antes el énfasis se hacía en la tarea por parte de la administración científica y en la estructura organizacional por parte de la teoría clásica de la administración, ahora se ve en las personas que trabajan o participan en las organizaciones en el enfoque humanista, apareciendo con la teoría de la relación humana en los Estados Unidos, a partir de la década de los años treinta. Su nacimiento fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales.

El término clima organizacional comenzó a hacerse un tema interesante e importante por las empresas a finales de la década de 1960. Tagiuri³ dio a conocer varios sinónimos, como atmósfera, condiciones, cultura y ecología. Estas definiciones hacen referencia en la esencia, los aspectos fundamentales de la organización como un organismo, perceptibles para sus miembros, pero también relevantes para las personas externas de la organización. También menciona que el clima se debe referir a la calidad del ambiente interno de la organización especialmente como lo experimentan las personas que forman parte de ella.

El clima organizacional, afirman estos autores, es el conjunto de características que describe a una organización y que la distinguen de otras organizaciones: son relativamente perdurables a lo largo del tiempo, e influye en el comportamiento de las personas de la organización. Sin embargo, Tagiuri⁴ lamenta que esta definición está, más enfocada a la organización en su conjunto y no pone mayor énfasis en las percepciones individuales de sus integrantes.

Dentro de las aportaciones más importantes al concepto de clima organizacional encontramos a Schneider⁵ y Denison⁶ los cuales coinciden en señalar que la primera definición de clima en 1938 propuesta por Kurt Lewin y Ronald Lippitt, en el marco de un experimento hecho con grupos de escolares de 10 a 11 años de edad. El estudio tenía por objetivo describir como afectaban tres estilos de liderazgo en el comportamiento individual, suponiendo la intermediación de dos tipos polares de atmósferas grupales: la democrática y la autocrática. Formalmente, la teoría aplicada a las organizaciones sostenía que: $B = f(P, E)$ donde, B representa el comportamiento de un individuo; f es una forma funcional

³ Renato Tagiuri; George H. Litwin y Louis B. Barnes, *Organizational climate: explorations of a concept.* (Boston: Harvard Business School, 1968).

⁴ Renato Tagiuri; George H. Litwin y Louis B. Barnes, *Organizational climate... 56.*

⁵ Benjamín Schneider, *Organizational climate and culture* (San Francisco: Jossey-Bass, 1990), 67.

⁶ Daniel R. Denison, "What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars", *Academy of management review*, Vol: 21 num 3 (1996): 619-654

definible; P son los rasgos de la personalidad y E representa el entorno. Inicialmente, los B de interés referían a tareas del orden expresivo solo indirectamente instrumentales como la coordinación, la participación y la permanencia en el grupo.

En ese sentido, Fernández Tabaré señala que:

“a mediados de los ochenta el estudio del clima viene definido por una fuerte crisis epistemológica y teórica. Su centralidad en la agenda es puesta en discusión por el surgimiento de los estudios de cultura organizacional y con la crítica a las técnicas cuantitativas durante la guerra de los paradigmas.”⁷

Las ciencias aplicadas de la conducta brindan la base para ese aprovechamiento eficaz. Si consideramos los desafíos de la administración de organizaciones (de negocios, gubernamentales, no lucrativas, escolares, militares o en el hogar), advertimos que la verdadera prueba de nuestra capacidad como líderes y administradores es con cuanta eficacia establecemos y mantenemos organizaciones humanas. Estamos en el centro de revoluciones políticas, económicas, sociales y tecnológicas; los acontecimientos locales e internacionales giran vertiginosamente alrededor de las nuevas tendencias, cuyo impacto es más poderoso que cualquier cosa que hayamos visto, trastornando el panorama de la administración.

Construcción y validación conceptual del Clima organizacional

El clima organizacional es importante en el desarrollo de una organización, en su evolución y en su adaptación al medio exterior. De acuerdo a Chiavenato⁸ un clima demasiado rígido, una estructura organizacional mal definida y no evolutiva hará que una empresa se deje aventajar fácilmente por sus competidores y entre en una fase de decrecimiento incontrolable.

Por esto, el estudio de los componentes y de las variaciones del medio interno, procedentes de las propiedades mismas de la organización, se advierten como particularmente importantes. Para un gerente es esencial diagnosticar y comprender cómo ven sus empleados el clima organizacional y cuáles son los factores dentro del clima que influyen más a estos empleados. A partir de este conocimiento, el gerente podrá entonces planear las intervenciones para modificar el comportamiento de sus empleados. Mejorar la productividad y la calidad de trabajo, favorecer las relaciones interpersonales y desarrollar la eficiencia de la organización.

El estudio del clima de una organización es una tarea que puede efectuarse a pesar de todo, sin demasiadas dificultades. En efecto:

- a) Una organización está limitada dentro del espacio, una compañía, un departamento o un servicio puede identificarse sin ambigüedad.
- b) En el interior de una organización, existen fuentes de información como informes, estadísticas, organigramas y percepciones de los empleados, que proporcionan las bases que pueden servir para identificar el clima de la organización.

⁷ Tabaré Fernández, “Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay” Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, Vol:2 num 2 (2004): 51.

⁸ Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos (México: McGrawHill, 2009).

Bernal⁹ señalan que el clima organizacional constituye una figuración de las características de la organización, así como las características personales de un individuo pueden constituir su personalidad. Es obvio que el clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo, así como el clima atmosférico puede jugar un cierto papel en su forma de comportarse. El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico.

Guízar¹⁰ señala que el clima dentro de una organización también puede descomponerse en el término de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilo de liderazgo, de dirección, entre otros. Todos estos elementos se suman para formar un clima particular dotado de sus propias características que representa, en cierto modo la personalidad de una organización influye en el comportamiento de la persona en cuestión.

El concepto del clima organizacional es una abstracción muy reciente, ya que fue introducida por primera vez en psicología industrial/organizacional, por Gellerma¹¹ sin embargo, los orígenes teóricos de este concepto no están claros en las investigaciones. Frecuentemente se le confunde con la noción de cultura y, algunas veces, de liderazgo y los determinantes del clima no son siempre tan explícitos como sus efectos.

Schein¹² propone tomar como base los siguientes criterios de la organización:

1. Considerarse como un sistema abierto.
2. Percibirse como un sistema de múltiples propósitos o funciones. Los cuales implican interacción entre la organización y el medio ambiente.
3. Encierra muchos subsistemas que se hallan en interacción dinámica entre sí.
4. Los cambios en su subsistema pueden afectar el comportamiento en otro.
5. El funcionamiento total de una organización no puede ser comprendido sin considerar un medio dinámico.
6. Se debe de formular el concepto de organización en términos de procesos y no sólo en función de su forma tamaño o estructura.

Para poder elaborar una definición es necesario integrarla por una serie de elementos inmersos en la naturaleza de la organización, así como apoyarnos en investigaciones realizadas y definiciones ya dadas, como a continuación describen el clima organizacional (co) constituido por aquellas características que distinguen una organización de otras e influyen en el comportamiento de las personas. El clima organizacional es también descrito como: grupo de características que describen una organización y que la distinguen de otras, son de permanencia relativa en el tiempo e influyen en la conducta de las personas en la organización.

Siliceo¹³ lo describe como a la suma de actitudes, conductas, reacciones y actividades de los colaboradores en una organización.

⁹ Idolina Bernal González; Norma Angélica Pedraza Melo y Mónica Lorena Sánchez Limón, “El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico” Estudios Gerenciales, Vol: 31 num 134 (2015): 10.

¹⁰ Rafael Guízar, Desarrollo Organizacional, Principios y aplicación, (México: MC Graw Hill, 1998), 45.

¹¹ Saul Gellerman, People, Problems and Profits (New York: McGraw Hill, 1960), 56.

¹² Edgar Henry Schein, La cultura organizacional y el liderazgo (Barcelona: Plaza y Janés, 1985), 13.

¹³ Alfonso Siliceo Aguilar, Liderazgo para la productividad en México (México: Limusa, 1995), 412.

Para Donelly y Gibson¹⁴ el clima organizacional es el conjunto de propiedades del entorno laboral que los empleados perciben directa o indirectamente, y que se supone es una importante fuerza para influir en su comportamiento.

Adicionalmente, Katz y Kahn¹⁵ señalan que el clima de toda organización refleja las normas y los valores del sistema formal y la manera que los reinterpreta el sistema informal. Así, el clima de las organizaciones también refleja la historia de la lucha interna y externa, los tipos de gente que la organización atrae, sus propios procesos laborales y sus plantas físicas, las formas de comunicación y cómo se ejerce la autoridad dentro del sistema.

De acuerdo con Brunet¹⁶ el concepto de “clima organizacional” está dado por las siguientes características:

- El clima es un concepto molecular y sintético como la personalidad.
- El clima es una configuración particular de varias situaciones.
- Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo.
- El clima tiene una connotación de continuidad, pero no de forma tan permanente como la cultura, por lo tanto, puede cambiar después de una intervención particular.
- El clima está determinado en su mayor parte por las características, conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
- El clima es un fenómeno lógicamente exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
- El clima es fenómeno lógicamente distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.
- El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor (la percepción no es siempre consciente).
- Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.
- Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
- Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas.

Koys y DeCotis citado por Chiang y otros¹⁷ que estudiar el clima en las organizaciones ha sido difícil debido a que se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles; sin embargo, se ha producido un avance considerable en cuanto al concepto del clima.

A continuación, se muestran algunas definiciones:

¹⁴ James H. Donelly; James L. Gibson y John M. Ivancevich, *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos* (USA: Addison – Wesley Iberoamericana, 1994), 87.

¹⁵ Daniel Katz y Robert Kahn, *Psicología Social de las Organizaciones* (México: Trillas, 1990), 33.

¹⁶ Luc Brunet, *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias* (México: Trillas, 1987), 52.

¹⁷ María Margarita Chiang Vega; Mauricio Salazar Botello; Patricia Carolina Huerta Rivera y Antonio Nuñez Partido, “Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos”, Universum, Vol: 23 num 2 (2008): 60-71.

Autor	Definición
Forehand y Von Gilmer ¹⁸ citado por Furnham ¹⁹	Conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.
Litwin y Stringer ²⁰	Efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada.
Davis (1987)	Dice que el clima organizacional es el ambiente humano dentro del cual realizan su trabajo los empleados de alguna compañía, menciona que el clima influye en la motivación, en el desempeño y en la satisfacción en el empleo.
Brunet (1987)	En su estudio debe contener: las variables del medio, como estructura de la organización, tamaño y administración que son exteriores al empleado; las variables personales, como son aptitudes, las actitudes y las motivaciones del personal; y las variables resultantes, como la satisfacción y la productividad que reciben la influencia de las variables del medio y las variables personales.
Taguiri y Litwin citado por Vázquez y Guadarrama ²¹	Cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que: experimentan sus miembros, influye en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de una serie particular de características (atributos) de la organización.
Sandoval ²²	Ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.
Chiavenato ²³	Ambiente psicológico y social de una organización y condiciona el comportamiento de sus miembros. Una moral elevada genera un clima receptivo, amistoso, cálido y agradable mientras que la moral baja conduce a un clima negativo, inamistoso, frío y desagradable.

¹⁸ G. A. Forehand y G. Von Haller, "Environmental variation in studies of organizational behavior", Psychological Bulletin, Vol: 62 num 6 (1964): 371.

¹⁹ Adrian Furnham, Ines Callahan y D. Akande, "Self-esyimates of intelligence: a study in two African countries", Journal of psychology, Vol: 138 num 3 (2004): 280.

²⁰ H. Litwin y A. Stringer, Motivation and organizational climate (Boston: Division of Research, Harvard, University, 1978), 21.

²¹ Rosalinda Vázquez Martínez y Javier de Jesús Guadarrama Granados, "El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior", Tiempo de Educar, Vol:3 num 5 (2001): 119.

²² María del Carmen Sandoval Caraveo, "Concepto y dimensiones del clima organizacional", Hitos de ciencias económico administrativas, Vol: 10 num 27 (2004): 78.

²³ Idalberto Chiavenato, Introducción a la teoría general de la administración (México: McGrawHill, 2006), 65.

Todas las definiciones mencionadas señalan que el clima organizacional es el ambiente que perciben los miembros dentro de la organización y que influye en la motivación, en el desempeño y en la satisfacción en el empleo. García²⁴ plantea el clima organizacional a partir de la percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales concernientes a los procesos y procedimientos, como otro aspecto identifica las relaciones entre las personas y el ambiente físico que concierne a infraestructura y elementos de trabajo, los cuales afectan las relaciones e inciden en el comportamiento tanto positiva como negativamente, al modificar consecuentemente su desarrollo productivo y el de la organización.

Pilligua y Arteaga²⁵ sugieren que, al estudiar el clima organizacional, que independientemente al sector que se dediquen, el tamaño al que pertenezcan, la actividad que realicen, el número de trabajadores que concentren, incluso los diferentes departamentos que integren debe prevalecer un buen clima laboral estable y de concordia para el personal debido a que influye de forma directa en los resultados vinculados con la producción y productividad.

Para efectos de esta investigación, el clima organizacional es considerado como el ambiente de trabajo que perciben los miembros dentro de la organización y que incluye factores como la comunicación, motivación, estructura, liderazgo, conflicto de caracteres estas variables influyen directamente en el desempeño de cada uno de los miembros. Instituye el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización.

Conclusión

El concepto de clima organizacional involucra factores estructurales, como el tipo de organización, tecnología empleada, políticas de las empresas, metas operacionales, reglamentos internos, además de actitudes de conducta social que son motivados o sancionados a través de los factores sociales.

En el proceso de origen y evolución o adaptación del concepto o definición del clima organizacional se hace comprensible el medio o contexto en donde se sitúa, la cultura, la organización social, la economía y la dinámica de la propia sociedad. Lo que ha permitido comprender e interpretar el proceso de adaptación de teorías y modelos de clima organizacional.

Es importante señalar que el permitir el análisis e interpretación de estas teorías o modelos se han identificado factores o elementos como el ambiente laboral, el compañerismo, conductas de respeto entre colaboradores de una empresa o bien señalar y hacer valer la estructura orgánica de la empresa para un mejor aprovechamiento de las habilidades, actitudes y conocimiento de los empleadores y así obtener mejores beneficios no sólo a la empresa sino a las autoridades y empleados. Lo que tiene como resultado principios y valores con una misión y visión con metas precisas y concretas que coadyuvan que la organización se desempeñe en un ambiente de armonía, respeto y eficiencia.

²⁴ Mónica García Solarte, "Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual", Cuadernos de Administración, Vol: 42 (2009): 47.

²⁵ Christian Fabricio Pilligua Lucas y Flor de María Arteaga Ureta, "El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda", Cuadernos Latinoamericanos de Administración, Vol: XV num 28 (2019): 9.

Con base al análisis y revisión teórica del origen y definición del clima organizacional se debe concebir que un clima positivo favorece el cumplimiento de los objetivos generales que percibe la empresa, indica un sentimiento de pertenencia hacia la misma. Por el contrario, un clima negativo supone una falta de identificación con los objetivos y destruye el ambiente de trabajo, lo que ocasiona situaciones de conflicto y de bajo rendimiento.

Referencias

- Bernal González, Idolina; Pedraza Melo, Norma Angélica y Sánchez Limón, Mónica Lorena. “El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico”. Estudios Gerenciales, Vol: 31 num 134 (2015): 8-19.
- Chiang Vega, María Margarita; Salazar Botello, Mauricio; Huerta Rivera, Patricia Carolina y Nuñez Partido, Antonio. “Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos”. Universum, Vol: 23 num 2 (2008): 66-85.
- Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. México: McGrawHill. 2009.
- Chiavenato, Idalberto. Introducción a la teoría general de la administración. México: McGrawHill. 2006.
- Fernández, Tabaré. “Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay”. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, Vol: 2 num 2 (2004): 43-68.
- Forehand, G. A. y Von Haller, G. “Environmental variation in studies of organizational behavior”. Psychological Bulletin, Vol: 62 num 6 (1964): 361-382.
- Furnham, Adrian; Callahan, Ines y Akande, D. “Self-esytimates of intelligence: a study in two African countries”. Journal of psychology, Vol: 138 num 3 (2004): 265-285.
- García Solarte, Mónica. “Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual”. Cuadernos de Administración, Vol: 42 (2009): 43-61.
- Gellerman, Saul. People, Problems and Profits. New York: McGraw Hill. 1960.
- Guízar, Rafael. Desarrollo Organizacional, Principios y aplicaciones. México: MC Graw Hill. 1998.
- Henry Schein, Edgar. La cultura organizacional y el liderazgo. Barcelona: Plaza y Janés. 1985.
- H. Donelly, James, L. Gibson, James y M. Ivancevich, John. Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. USA: Addison – Wesley Iberoamericana. 1994.
- Katz, Daniel y Kahn, Robert. Psicología Social de las Organizaciones. México: Trillas. 1990.
- Litwin, G. H. y Stringer, R. A. Motivation and organizational climate. Boston: Division of Research, Harvard, University. 1978.

Nanjari Román, Eduardo. Actualizaciones para el management y el desarrollo organizacional. Chile: Universidad de Viña del Mar. 2006.

Pilligua Lucas, Christian Fabricio y Arteaga Ureta, Flor de María. “El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda”. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, Vol: XV num 28 (2019): 9. 5-18.

R. Denison, Daniel. “What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native’s point of view on a decade of paradigm wars”. Academy of management review, Vol: 21 num 3 (1996): 619-654.

Rivera Porras, Diego Andrés; Rincón Vera, Jesús Emilio y Flórez Gamboa, Sonia Rocío “Percepción del clima organizacional: un análisis desde los macro procesos de una ESE” Revista Espacios. Vol: 39 num 19 (2018): 5-15.

Sandoval Caraveo, María del Carmen. “Concepto y dimensiones del clima organizacional”. Hitos de ciencias económico administrativas, Vol: 10 num 27 (2004): 78-82.

Siliceo Aguilar, Alfonso. Liderazgo para la productividad en México. México: Limusa. 1995.

Schneider, Benjamín. Organizational climate and culture, San Francisco: Jossey-Bass. 1990.

Tagiuri, Renato, H. Litwin, George, B. Barnes, Louis. Organizational climate: explorations of a concept. Boston: Harvard Busineee School. 1968.

Vázquez Martínez, Rosalinda y Guadarrama Granados, Javier de Jesús. “El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior”. Tiempo de Educar. Vol: 3 num 5 (2001): 105-131.

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad
y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista MAHPAT**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo
debe hacerse con permiso de **Revista MAHPAT**.

DR. LUIS MANUEL HERNÁNDEZ GOVEA / MG. MARTHA LIBNY XICOTÉNCATL VALENCIA
MG. JOSÉ RAMÓN VIDAL SUAREZ