

Metodologías utilizadas en Clima y Cultura Organizacional en Instituciones de Salud: Una Revisión Sistemática

Methodologies used in Organizational Climate and Culture in Health Institutions: A Systematic Review

Diego Andrés Arancibia-Morales^a, Diego Silva-Jiménez^b, Fernando Alex Cortés-Tello^c, Paula Beatriz de los Ángeles Méndez-Celis^d

Resumen

El clima y la cultura organizacional son componentes de vital importancia para el buen funcionamiento y desarrollo de las instituciones de salud. Sin embargo, estos componentes en todas las instituciones tienen sellos diferentes, por cuanto a las dinámicas que se generan y que obedecen al comportamiento humano que las personas demuestran dentro de la organización en situaciones de normalidad o estrés, y esto a su vez, demuestra las percepciones sobre los estilos de trabajo que tienen los funcionarios de salud, dependiendo de cómo estos sean medidos. El objetivo del estudio es el clima y cultura organizacional de las instituciones de salud para conocer las metodologías más utilizadas mediante una revisión sistemática de la literatura, y de esta forma contar con un documento que sirva de apoyo para las futuras investigaciones en el área. Para cumplir con lo anterior se realizó una revisión de la literatura, comprendida entre los años

Abstract

The organizational climate and culture are components of vital importance for the proper functioning and development of health institutions. However, these components have different impacts in all institutions. The dynamics that are generated obey the behavior people demonstrate within the organization in situations of normality or stress. This in turn demonstrates the perceptions of the work styles that health officials have, depending on how they are measured. The objective of the study is to learn about the most used methodologies in the organizational climate and culture of health institutions. This, to be done through a systematic review of the literature, to have a document that serves as a support for future research in the area. To comply with the above, a systematic review of the literature was carried out between the years 2013 and 2019 using articles from other countries across four continents, but mainly Latin America. Among the most

^a Universidad Central de Chile, Coordinador de investigación, Instituto de Investigación y Postgrado, Facultad de Ciencias de la Salud, Lord Cochrane 417, Santiago, Chile.

^b Universidad Central de Chile, Coordinador de Gestión e Investigación, Unidad de Salud Pública, Departamento de Formación Transversal en Salud, Facultad de Ciencias de la Salud, Lord Cochrane 417, Santiago, Chile.

^c Universidad Central de Chile, Director Carrera de Enfermería Coquimbo, Facultad de Ciencias de la Salud, Av. Francisco de Aguirre 0405, La Serena, Chile.

^d Universidad Andrés Bello, Facultad de Enfermería, República 239, Santiago, Chile.

Correspondencia: Diego Silva Jiménez
Universidad Central de Chile
Correo electrónico: diego.silva@ucentral.cl

2013 y 2019 encontrando artículos de otros países pero principalmente latinoamericanos abarcando así, cuatro continentes. Entre los resultados y hallazgos más relevantes se encuentra el uso de las metodologías cualitativas, de corte transversal y descriptiva, además de instrumentos como la escala de clima organizacional (EDCO) y el Inventario de Clima Organizacional de la Organización Panamericana de la Salud, los cuales resultan ser uno de los instrumentos más usados en Latinoamérica.

Palabras claves: cultura organizacional, instituciones de salud, metodología, investigación.

Introducción

El presente artículo tuvo por objetivo estudiar el clima y cultura organizacional de las instituciones de salud para conocer las metodologías más utilizadas mediante una revisión sistemática de la literatura y de esta forma contar con un documento que sirva de apoyo para las futuras investigaciones en el área. La importancia del estudio de las variables estriba en la necesidad de mejorar los ambientes laborales en que se desempeñan los funcionarios de la salud y que aspectos pueden ser corregidos, objeto de motivar y comprometer a los equipos de salud. En este sentido el presente artículo de revisión permitió conocer distintas metodologías más utilizadas y conforme a los resultados de estas investigaciones proponer a futuro un plan de mejoras, cambios e innovaciones en el trabajo de los equipos de salud de clínicas y hospitales.

La metodología a utilizada fue una revisión sistemática de la literatura proveniente de bases de datos como Scopus, PUBMED, Scielo y Latinindex. Su delimitación temporal es amplia debido a producciones académicas insuficientes sobre la materia durante los últimos cinco años, lo cual motivo a extender los años de búsqueda. En total se revisaron cerca de 40 artículos sobre clima y cultura organizacional, de los cuales finalmente solo se utilizaron 22 para la revisión, la mayoría corresponde a estudios cualitativos, seguido de investigaciones cuantitativas y

relevant results and findings are the use of qualitative, cross-sectional, and descriptive methodologies. In addition, instruments such as the organizational climate scale (EDCO) and the Organizational Climate Inventory of the Pan American Health Organization turn out to be the most widely used instruments in Latin America.

Keywords: organizational culture, health institutions, methodology, research.

solo algunos corresponden a diseños metodológicos de carácter mixto. Los factores sociodemográficos de los estudios revisados son diversos, por lo que establecer una clasificación de este tipo desvirtúa el propósito del presente artículo, pudiendo ser objeto de otra investigación.

Al adentrarse en el tema de estudio, es posible observar que los conceptos de estudio al interior de las organizaciones se dinamiza con la interacción diaria en el trabajo de funcionarios, principalmente en la manera de decidir y cómo afrontar los problemas. En las instituciones de salud esto se puede apreciar a través de los profesionales que ahí conviven, como médicos, enfermeras, técnicos paramédicos, auxiliares, administrativos, es decir todo el personal que se desempeña en un hospital, clínica o centro de salud. Por lo tanto, la cultura y el clima organizacional son aspectos fundamentales para entregar una buena atención de salud a los usuarios.

Al ahondar en los conceptos de clima y cultura organizacional, debe comprenderse que el primero está predeterminado por el segundo. De este modo, la cultura organizacional se define como un "sistema de creencias, expectativas y valores compartidos, y se manifiesta en los fundamentos filosóficos, principios organizacionales, misión, visión, historia, tradición de la institución desde su fundación, estilo de dirección, así como el diseño funcional y físico de la ins-

titución" (Hamui-Sutton et. al, 2014, p. 75). Un buen clima organizacional retroalimenta una sólida cultura organizacional, la cual se establece "sobre la base de necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidas por los miembros de una institución y que se expresan como conductas o comportamientos consensuados y orientados hacia un mismo fin" (Elgegren, 2015, p.88)

Entendiendo las razones que determinan el clima organizacional, varios estudios se han enfocado en hacer los análisis a partir de las estructuras de salud, muchas de ellas buscando entender la vinculación entre clima organizacional y las instituciones de salud. Lo anterior se ha hecho para encontrar distintos aspectos relacionados como motivación, productividad, compromiso y ética. O aún más específicos, como aquellas variables que están insertas en las dimensiones de comportamiento organizacional (motivación, comunicación, relaciones interpersonales), estructura organizacional (funcionamiento, condiciones de trabajo y estímulo al desarrollo organizacional) y estilo de dirección (liderazgo, participación, solución de conflictos y trabajo en equipo) (SegredoPerez et. al, 2015) además de otros aspectos que igualmente influyen como instalaciones físicas, características de la organización, ambiente laboral, características de los equipos y comportamiento organizacional.

El primer nivel para analizar metodológicamente el clima organizacional es importante considerar la definición de las variables de estudio, los cuales se van retroalimentando en los comportamientos organizacionales de los servicios de salud. La ecuación generada por estas dos variables, no es distinta a la que fue explicitada en un principio y respecto a la cual Cultura Organizacional puede definirse "como las normas de tipo organizacional que dentro de un servicio de salud determinan el comportamiento de las personas, y como esto incide en los procesos de dirección de la organización" (Segura Masso, 2012, p. 108),

por otra parte el clima organizacional "refleja las respuestas emocionales y percepciones individuales de los trabajadores a su medio laboral" (Segura Masso, 2012, p. 109).

Es así, que antes de adentrarse en los aspectos metodológicos de cada uno de los estudios analizados, es importante destacar la aproximación conceptual al clima organizacional, desde una perspectiva del enfoque sistémico, la cual para iniciar este proceso propone dos tareas esenciales, primero "la identificación y comprensión de las interrelaciones causales más importantes (...) y la comprensión de la dinámica del sistema" (Segredo, et al, 2015, pag.118). El afán de perseguir estas tareas no tiene otro propósito que mejorar aquellos aspectos que contribuyen a perfeccionar la calidad laboral de las organizaciones, con mejores mecanismos de trabajo, incentivos y liderazgo (Segredo, 2015).

Otras de las aproximaciones a los conceptos en estudio da cuenta de las similitudes en la relación entre percepción del clima laboral y satisfacción laboral en países iberoamericanos y Estados Unidos. De hecho, se señala que una de las principales conformidades con el clima laboral, esta dada por "supervisión, interacción con los pares, trabajo en sí y oportunidades de perfeccionamiento, así también, como con el reconocimiento del trabajo realizado, la responsabilidad y los beneficios del lugar de trabajo y menos satisfechas/os con las promociones" (Aguirre, 2009, pág. 3).

En términos generales, este artículo tiene como propósito efectuar una revisión de las metodologías más recurrentes en el estudio del clima organizacional en las instituciones de salud, motivado principalmente por la necesidad de contar con un documento de apoyo al estudio de clima y cultura organizacional que facilite el acceso y la aproximación sobre el tema sujeto de revisión, objeto de poder conocer en forma resumida las principalmente metodologías utilizadas en el estudio de este

tema, ya que la información es más bien dispersa y enfocada en la aplicación de estudios sobre clima y cultura organizacional en una institución de salud en específica y no en un artículo que resuma distintos estudios sobre la temática, respecto a lo cual no existe gran desarrollo. Para lo anterior se efectuó una revisión bibliográfica de los artículos sobre clima y cultura organizacional, cuya delimitación temporal abarca entre los años 2013 y 2019. Si bien en un principio se quiso examinar los artículos de los últimos cinco años, esto no fue posible debido al poco desarrollo del tema objeto de estudio, por lo cual se debió ampliar el rango de búsqueda. En este sentido, los principales hallazgos fueron entre los años 2015 y 2016. El contexto de esta revisión de metodologías sobre clima y cultura organizacional no es exclusivo de un solo país, sino latinoamericano, lo cual permite dimensionar los estudios acerca de la temática. Adicionalmente, se exploran algunos casos de Estados Unidos, Vietnam y Benin objetivo de contrastar la mirada latinoamericana sobre la materia sujeta a revisión.

Metodologías más utilizadas en los estudios de clima organizacional

Profundizando en la revisión de la metodología ocupada para estos efectos, destaca la escala de clima organizacional (EDCO) (Hamui-Sutton et. al., 2014), este cuestionario contempla 40 ítems y explora ocho dimensiones: 1. Relaciones interpersonales; 2. Estilo de dirección; 3. Sentido de pertenencia; 4. Retribución; 5. Disponibilidad de recursos; 6. Estabilidad; 7. Claridad y coherencia en la dirección; 8. Valores colectivos. En el primer caso de aplicación de la escala EDCO, fue a través de un estudio transversal y correlacional, que midió la relación entre los resultados de la atención en salud y el clima organizacional, el cual se hizo para estudio y análisis de la División de Mejora de los Servicios de Salud del Instituto Mexicano del Seguro Social, teniendo una delimitación

temporal de 2011 y 2012. Se estudió el clima organizacional a partir de los incidentes críticos y como estos influyen en los equipos de atención, particularmente en el nivel directivo. (Peña et. al., 2015)

También en México, se realizó un estudio cualitativo e interpretativo que contó con una muestra de 135 residentes de medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), desde Marzo 2012 hasta Febrero 2013” (Hamui-Sutton et. al., 2014). Se consideraron las especialidades más importantes, considerando las prestaciones en establecimientos públicos y privados.

En el Estado de Guanajuato se efectuó otra investigación destinada a estudiar el clima organizacional en instituciones de salud, para ello se aplicó “una encuesta diseñada ad hoc que permitió identificar la percepción de los empleados respecto a diversos asuntos de su trabajo, a fin de precisar los principales problemas y sugerir opciones para subsanarlos” (Hernandez May & Guevara Sangines, 2015, pág. 948).

Otro de los casos estudiados en México aborda la situación de los hospitales públicos, objeto de identificar, desde una perspectiva cualitativa, las visiones culturales de médicos, enfermeras y otros profesionales de la salud, tomando los casos de 10 exponentes de cada profesión. Esta investigación “está diseñada bajo una estrategia multicaso, buscando la representación del mosaico cultural de los hospitales públicos asistenciales de México, siendo el primero el que este artículo reporta”. Afirman que los casos expuestos se abordan “bajo el paradigma interpretativo o constructivista, el cual presupone una ontología relativista (se asume la existencia de múltiples realidades), una epistemología subjetivista (el investigador y el investigado co-crean el conocimiento) y un conjunto de procedimientos metodológicos naturalistas” (Lopez Canto & Suarez Nuñez, 2017).

Por otra parte, en Perú se realizó una investigación similar a las descritas usando la escala EDCO con el objeto de establecer la relación entre clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente tomando como muestra a los médicos y enfermeras de un hospital público de Limapara lo anterior aplicaron una metodología descriptiva, porque describe situaciones, eventos y mide distintos aspectos del fenómeno a investigar, buscando especificar las propiedades importantes del problema en cuestión. (Torres et. al., 2016)

Uno de los temas recurrentes de la investigación en salud es el estudio de la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout, este es el caso de un hospital categoría III-2, ubicado en Lima, Perú. Particularmente está enfocado en los profesionales de enfermería de los servicios de emergencia. En cuanto a las metodologías aplicadas, este estudio fue "cuantitativo, prospectivo, correlacional de corte transversal. Con relación a la población, los profesionales con la condición de nombrados fueron 7 (16%) y 37 (84%) correspondieron a la modalidad de contrato administrativo de servicios" (Solis Chuquiyaury et. al., 2016, p. 33)

En España, un estudio explica la interrelación de la cultura organizacional, los motivos de permanencia y las habilidades de atención de los profesionales de enfermería. El estudio se ha llevado a cabo con diseño multimuestra; dos muestras de profesionales de enfermería; 376 profesionales veteranos y 162 profesionales novatos recientemente incorporados a las mismas Unidades de enfermería. Se postula que el poder predictivo de la cultura sobre los resultados variará entre los grupos en función de que posean culturas fuertes o débiles y, para confirmarlo, y se aplica un análisis de regresión jerárquica, para ello se usó el cuestionario de Cultura de los grupos sanitarios (Culture of Medical Group Practices) (Pérez et. al, 2015).

Ya en Latinoamérica, un estudio realizado en Paraguay, el cual tuvo como objetivo evaluar la percepción del clima organizacional de los profesionales de enfermería que se desempeñan en los hospitales del país, analizando las realidades de 8 hospitales de un total de 10. Fueron considerados aquellos funcionarios con la antigüedad mínima de un año, considerando un total de 258 enfermeros y enfermeras. Lo relevante de este estudio es que se aplicaron cuestionarios nacionales de medición del clima organizacional, provenientes de la Administración de Electricidad de Paraguay (ANDE) y el cuestionario de IPS para personal administrativo, siendo adaptado y validado para ser aplicados en profesionales de enfermería (Corbalan & Samudio, 2013).

En el caso de Chile, destaca un estudio que busca encontrar las características del clima organizacional al interior de 2 hospitales de alta complejidad de Chile, determinando las dimensiones más y menos influyentes. Para su desarrollo se aplicó un cuestionario que consta de 71 variables agrupadas en 14 dimensiones a una muestra de 561 funcionarios. La interpretación de los resultados se realizó a través del análisis del valor promedio estandarizado y su confiabilidad ratificada mediante el alfa de Cronbach, la cual sirve para medir la confianza de una escala de medida (Bustamante Ubilla et. al., 2015).

Otra de las mediciones posibles a destacar es a nivel de atención primaria, específicamente en la región del Maule. Para lo anterior, se consideraron seis centros asistenciales, aplicando un universo de 389 encuestas. El estudio está definido como "cuali-cuantitativo observacional, transversal y censal, adoptó un carácter exploratorio para analizar el clima organizacional en centros de atención primaria de salud" (Adriazola et. al., 2019, p.15), para lo cual se hará una descripción, análisis e interpretación de las dimensiones) (Adriazola et al 2019).

En Cuba, el estudio de clima organizacional estuvo basado en "un estudio descriptivo de corte transversal en cuatro áreas de salud pertenecientes a dos municipios del país, durante los meses de noviembre y diciembre de 2012" (Díaz Piñera et. al., 2016, p.367) en cuanto a la muestra, participaron 68 enfermeras de familias, quienes dieron su consentimiento para ser partícipes de la investigación. Los municipios participantes fueron Santiago de Cuba y Cárdenas, la interacción con las enfermeras participantes se produjo mediante la aplicación del Inventario de Clima Organizacional de la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Respecto a este instrumento, cabe agregar que consta de 80 reflexiones divididas en 4 dimensiones; liderazgo, motivación, reciprocidad y participación (Díaz et. al., 2016).

En Colombia, uno de los estudios del clima organizacional consistió en medir la percepción de la cultura organizacional de las instituciones de salud del Valle de Aburrá. Para ello, se empleó un método de corte transversal, se aplicaron encuestas para "identificar el grado de conocimiento que tienen los funcionarios de salud en las instituciones públicas y privadas. Se escogió aleatoriamente a 224 funcionarios provenientes de centros de salud de alta y mediana complejidad (Arboleda Posada & Lopez Rios Admon, 2017).

Otro enfoque implementado en Colombia consistió en "determinar procesos de intervención del clima organizacional en la institución prestadora de servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Maizales" (Naranjo Herrera et. al., 2015, p.106). Esta propuesta, al igual que en el caso de Cuba (Díaz et al, 2016) utilizan las encuestas de medición de la OPS para medir el clima organizacional. En cuanto a la metodología, el enfoque usado es "empírico analítico, pues busca, a partir de la teoría, abordar y explicar el comportamiento de un fenómeno (clima organizacional de IPS-UAM); por el otro, es descriptivo y transversal: descriptivo, ya que busca caracterizar las dimensiones del clima organizacional que

propone la OPS e identificar las dimensiones a intervenir, y transversal, puesto que se aplica en un solo corte de tiempo a los sujetos de estudio" (Naranjo Herrera et. al., 2015, p. 113)

Fuera del ámbito latinoamericano, específicamente en Norteamérica, destaca el hallazgo en la revisión de la literatura del estudio hecho en dos hospitales del condado de Riverside en el Sureste de California. En esta investigación se hace uso de la herramienta de evaluación "Cultura justa" y las encuestas del Marco de valores competitivos que se administraron antes y 6 semanas después de una sesión de capacitación estructurada. Finalmente, tuvo como objetivo determinar si había una asociación entre la cultura organizacional y la disposición del hospital para beneficiarse de la capacitación "Cultura Justa" (David, 2019).

Otra de las metodologías propuestas por investigadores estadounidenses que es llamativa de analizar es aquella que describe el método LSL (Leadership Saves Lives), el cual aporta un nuevo factor de cultura de seguridad. De hecho, este es un estudio de 2 años que utiliza un diseño de métodos mixtos concurrentes, guiado por la teoría de sistemas abiertos y el modelo de difusión de evaluación, innovación, desarrollo, participación, devolución (AIDED), implementado en 10 hospitales de EE. UU. y sus redes de hospitales pares (Curry et. al., 2015).

Saliendo del continente americano, se pudo encontrar los resultados de un estudio hecho en Vietnam, específicamente en el hospital de Quang Nam, donde se examinaron cuatro características de la cultura organizacional y se probaron las diferencias individuales y ocupacionales seleccionadas en la cultura organizacional del hospital. Para lo anterior, se utilizó una metodología cuantitativa de tipo transversal y presenta un cuestionario estructurado en base a la evaluación de la cultura organizacional (OCAI) con el Marco de valores competitivos (CVF), que incluye 4 factores, clan, adhocracia, jerarquía y

mercado.(Ngyuen Van et. al., 2018). Bajo estos mismos cuatro factores, se aplicó un estudio en Emiratos Árabes Unidos, el cual consideró a 10 organizaciones públicas. Esta investigación no experimental, analítica y transversal, consta de un cuestionario autoaplicado cuyo objetivo fue examinar el impacto de la cultura organizacional en la confianza en la alta dirección y la satisfacción profesional (Jabeen & Isakovic, 2018).

En estas zonas geográficas, disimiles a la concepción occidental de la cultura organizacional, se encontró un estudio transversal y analítico desarrollado en el Hospital Regional Mono / Couffo en Lokossa en Benin, ubicada en el África Subshariana, cuyo propósito fue determinar los factores asociados con la fortaleza de la cultura organizacional (Sopoh et. al., 2018). Dentro del método usado se hizo un análisis basado en 6 dimensiones como dominante, liderazgo organizacional, gerencia personal, factores de cohesión, acentos estratégicos y los criterios de éxito, lo llamativo de esto es que se hizo sobre la base de la

caracterización similar a la usada por Ngyuen Van et. al. (2018) y Jabeen & Isakovic (2018), considerando a la cultura como clan, adhocracia, jerarquía y resultados.

Para dimensionar las metodologías más utilizadas en los estudios de cultura y clima organizacional se presenta en la Tabla 1 que permite evidenciar las metodologías más utilizadas en los países consultados de acuerdo a la revisión bibliográfica sobre cultura y clima organizacional. La mayoría de las metodologías son de carácter cualitativo, de corte descriptivo y transversal. No hay similitud por zona geográfica, particularmente latinoamericana, respecto a los métodos empleados. Por lo tanto, cada estudio es diseñado en base a las características propias de la cultura organizacional que impera en las instituciones de salud de los países revistados.

Entre los instrumentos más utilizados destaca la escala de clima organizacional (EDCO), el cuestionario de cultura de los grupos sanitarios, el Inventario de Clima

Tabla 1. Resumen de metodologías más utilizadas.

País	Metodología
México	Transversal y analítico Cualitativo e interpretativo Interpretativo
Perú	Descriptivo Cuantitativo, prospectivo, correlacional de corte transversal
España	Cualitativo
Chile	Cuali cuantitativo, observacional, transversal y censal
Cuba	Descriptivo de corte transversal
Colombia	Empírico, analítico, descriptivo y transversal
Estados Unidos	Mixtos, cuantitativo cualitativo
Vietnam	Cuantitativa transversal
Emiratos Árabes Unidos	No experimental, analítica y transversal
Benin	Transversal y analítico

Fuente: Elaboración propia a partir de los trabajos consultados para este artículo.

Organizacional de la OPS, evaluación de la cultura justo y método LSL, y la evaluación de la cultura organizacional (OCAI) y mercado de valores competitivos (CVF) estos últimos coincidentemente aplicados en países no occidentalizados culturalmente como Emiratos Árabes Unidos, Vietnam y Benin.

Conclusiones

El presente artículo de revisión tuvo como propósito identificar las metodologías más recurrentes en los estudios sobre cultura y clima organizacional. Como ya se hizo mención, es posible concluir que las metodologías más utilizadas, en su mayoría, son las cualitativas, transversal y descriptivo. No obstante, la viabilidad de estos métodos dependerá de las características de la cultura organizacional que exista en la institución de salud que permita medir el clima organizacional. A pesar de esto la metodología cualitativa ha tomado fuerza en este sentido y es importante considerarla.

Es posible afirmar lo anterior, ya que si bien no fue objeto de esta revisión, los instrumentos utilizados varias veces fueron adaptados, obteniendo las validaciones correspondientes para su aplicabilidad. Sin embargo, conforme a las metodologías más utilizadas, y en consecuencia, mejor recomendadas, destacan dos instrumentos que son la escala de clima organizacional (EDCO) y el Inventario de Clima Organizacional de la Organización Panamericana de la Salud. En Latinoamérica tanto el método como los instrumentos señalados, son los que más se acercarán a ser replicados en las instituciones de salud. El motivo principal para aplicar dicho instrumento es conocer la percepción de los trabajadores sobre la

organización y viceversa, ello permitirá efectuar diagnósticos al clima organizacional y sobre la base de lo anterior establecer mejoras en beneficio del ambiente laboral de los funcionarios en instituciones de salud.

Se debe destacar la importancia en el estudio del clima y cultura organizacional, puesto que independiente del fin, que en este caso son los ambientes laborales que perciben los funcionarios de la salud en instituciones como clínicas y hospitales, estos son equipos de trabajo y formas de organización de personas que deben ser atendidas y estudiadas para evitar situaciones de estrés, síndrome de burnout y relaciones interpersonales complejas que afectan la estabilidad laboral y el buen desempeño de los equipos de trabajo.

Finalmente, este trabajo permitirá contar con un estudio que resume las distintas metodologías utilizadas en las investigaciones sobre clima y cultura organizacional, lo cual será de mucho provecho para la gestión de los equipos de trabajo de las instituciones de salud, principalmente de los países latinoamericanos, además de dejar abierto los espacios para el desarrollo de otras investigaciones sobre clima y cultura organizacional.

Referencias

- Adriazola, D.F., Lopez, H.M., Rojas, P.R., y Bustamante, M. (2019). Percepción del clima organizacional en atención primaria de salud en la región del Maule, Chile. *Revista Empresarial*, 13(1), 13-21. <https://doi.org/10.23878/empr.v13i1.146>
- Aguirre, R.D. (2009). Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería. Factores que la afectan.

- Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(4), 1-12. <https://cutt.ly/ZlhCTf7>
- Arboleda, P.G., y Lopez, R.A.J. (2017). Cultura Organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. *Revista Ciencias de Salud*, 15(2), 247-258. DOI: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.5761>
- Bustamante, U.M., Grandon, A.M., y Lapo, M.M. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales*, 31, 432-440. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.08.003>
- Corbalan, V., y Samudio, M. (2013). Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. *Memoria Instituto Investigación en Ciencias de la Salud*, 11(2), 41-54. <https://cutt.ly/rhNPvD>
- Curry, L., Linnander, E., Brewster, A., Ting, H., Krumholz, H., y Bradley, E. (2015). Organizational culture change in U.S. hospitals: a mixed methods longitudinal intervention study. *Implementation Science*, 2-11. <https://doi.org/10.1186/s13012-015-0218-0>
- David, D.S. (2019). The Association between Organizational Culture and the Ability to Benefit from "just Culture" Training. *Journal of Patient Safety*, 15(1), 3-7. DOI: 10.1097/PTS.0000000000000561
- Díaz, P.A., Rodríguez, S.A., Balcindes, A.S., De Vos, P., y Van der Stufys, P. (2016). Clima organizacional: percepción por enfermeras del nivel primario de atención. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(3), 364-376. <https://cutt.ly/ulhMahM>
- Ellegren, U. (2015). Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. *Avances en psicología*, 23(1), 87-102. DOI: <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.174>
- Hamui, S.A., Vives, V.T., Gutierrez, B.S., Castro, R.S., Lavalle, M.C., y Sanchez, M.M. (2014). Cultura organizacional y clima: el aprendizaje situado en las residencias médicas. *Investigación en educación médica*, 74-84. DOI: [https://doi.org/10.1016/S2007-5057\(14\)72730-9](https://doi.org/10.1016/S2007-5057(14)72730-9)
- Hernandez, M.M., & Guevara, S.M. (2015). Clima organizacional en instituciones de salud del Estado de Guanajuato. *Jóvenes en la Ciencia*, 1(2), 946-950. <https://cutt.ly/qlhMLkv>
- Jabeen, F., y Isakovic, A. (2018). Examining the impact of organizational culture on trust and career satisfaction in the UAE public sector. A competing values perspective. *Employee Relations*. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2017-0038>
- Lopez, C. L., & Suarez, N.T. (2017). La configuración cultural de un hospital público. *Entreciencias*, 5(12). <http://dx.doi.org/10.21933/J.EDSC.2017.12.206>
- Naranjo, H.C., Paz, Delgado, A., y Marin, B.S. (2015). Clima organizacional: una investigación en la institución prestadora de servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales. *Universidad & Empresa*, 17(28), 105-126. <http://dx.doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.28.2015.05>
- Nguyen, V.H., Nguyen, A., Nguyen, T., Nguyen, H., Bui, H., Tran, P., y Nguyen, A. (2018). Individual and Occupational Differences in Perceived Organisational Culture of a Central Hospital in Vietnam. *BioMed Research International*. <https://doi.org/10.1155/2018/3759290>
- Peña. V.R., Hernandez, H.D., Velez, M.A., Garcia, S.M., Reyes, T.M., y Ureña, B.E. (2015). Clima

organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud. *Salud pública de México*, 528-536. <https://doi.org/10.21149/spm.v57i6.7642>

Perez, L.J., Aranda, C.M., y Topa, G. (diciembre de 2015). Influencia de la cultura organizacional de las unidades de enfermería en la intención de permanencia y las conductas de ciudadanía: un estudio multimuestra. *Acción Psicológica*, 12(2), 59-72. <https://doi.org/10.5944/ap.12.2.15754>

Segredo, P.A., Garcia, M.A., Lopez, P.P., Leon, C.P., y Perdomo, V.I. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(1), 115-129. <https://cutt.ly/Alh28sc>

Segura, M.A.A. (2012). Clima organizacional: un modo eficaz para dirigir los servicios en salud. *Avances en Enfermería*, 30(1), 107-113. <https://cutt.ly/Ulh9MgU>

Solis, CH.Z., Zamudio, E.L., Matzumura, K.J., y Gutierrez, C.H. (2016). Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital categoría III-2. Lima, Perú 2015. *Horizonte Médico*, 16(4), 32-38. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2016.v16n4.01>

Sopoh, G., Hessou, A.G.Y., Sossa, J.C., Kouckodila, N.F., Damienne, A.V., Tinoaga, O.L., y Makoutode, M. (2018). Factors associated with the strength of organizational culture in a Beninese hospital French. *Sante Publique*, 105-113. DOI: 10.3917/spub.181.0105.

Torres, V.M., Torres, L.M., Solis, R., Grajeda, A., Danielli, J., & Coronel, E. (2016). Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud de un hospital nacional de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 19(1), 135-146. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v19i1.12449>

Recibido: 26 de octubre de 2020

Corregido: 23 de febrero de 2021

Aceptado: 11 de marzo de 2021

Conflicto de interés: No existe conflicto de interés