

Artículo de investigación

Caracterización del comportamiento organizacional en la Facultad de Ciencias Médicas Mayabeque

Characterization of Organizational Behavior in Mayabeque's Faculty of Medical Sciences

Yanelis Reyes Fernández^{1*} <https://orcid.org/0000-0002-8746-9973>

Damaris Sierra Díaz¹ <https://orcid.org/0000-0002-8507-330X>

Sandra Malvarez Castellano¹ <https://orcid.org/0000-0002-5954-995X>

¹Facultad de Ciencias Médicas Mayabeque. Mayabeque, Cuba.

*Autor para la correspondencia: yreyes@infomed.sld.cu

RESUMEN

Introducción: En la sociedad moderna, los sistemas organizacionales marchan a la par de los procesos de transformaciones sociales. Dentro del clima organizacional, el comportamiento organizacional permite el estudio sistemático de actos y actitudes que las personas muestran en las organizaciones.

Objetivo: Caracterizar el clima organizacional desde la percepción de la dimensión comportamiento organizacional de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Médicas de Mayabeque.

Métodos: Se realizó un estudio observacional descriptivo transversal para caracterizar el comportamiento de variables socio-psicológicas que definen comportamiento organizacional y su impacto en el funcionamiento interno de la Facultad de Ciencias Médicas de Mayabeque de enero a octubre del 2017. El universo estuvo constituido por el total de trabajadores de la institución en el período estudiado. La información se recogió de una fuente primaria a través de cuestionario estructurado autoaplicado, entrevista individual y grupal y la observación de la institución, que permitió la recopilación de información

imprescindible mediante la triangulación de técnicas e instrumentos para el abordaje del fenómeno organizacional.

Resultados: La dimensión comportamiento organizacional muestra un valor de 5,78 según promedio de ítem, lo que muestra indicadores de riesgo. La categoría comunicación obtiene la menor puntuación con 5,50 promedio de ítem. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo fue el ítem que obtuvo mayor promedio en la categoría, con 1,46.

Conclusiones: El clima organizacional de la Facultad de Ciencias Médicas de Mayabeque clasifica con un puntaje de riesgo y los trabajadores perciben dificultades en las categorías Motivación, Comunicación y Relaciones Interpersonales que la hacen clasificar como categoría en riesgo dentro de la dimensión Comportamiento Organizacional.

Palabras clave: clima organizacional; comportamiento organizacional; sistemas organizacionales.

ABSTRACT

Introduction: In modern society, organizational systems go hand in hand with the processes of social transformations. Within the organizational ambiance, organizational behavior allows for the systematic study of acts and attitudes that people display in organizations.

Objective: To characterize the organizational ambiance from the perception of the organizational behavior dimension of the workers of the Faculty of Medical Sciences of Mayabeque.

Methods: A cross-sectional descriptive observational study was conducted to characterize the behavior of socio-psychological variables that define organizational behavior and their impact on the internal functioning of the Faculty of Medical Sciences of Mayabeque from January to October 2017. The universe consisted of the total number of employees of the institution in the period studied. The information was collected from a primary source through a self-administered structured questionnaire, individual and group interviews, and observation of the institution, which allowed the collection of essential information through the triangulation of techniques and instruments to address the organizational phenomenon.

Results: The organizational behavior dimension shows a value of 5.78, which shows risk indicators. The communication category gets the lowest score with 5.50. The interpersonal

relationships between the boss and the members of the work team were the ones that obtained the highest average in the category with 1.46.

Conclusions: The organizational climate of the Faculty of Medical Sciences of Mayabeque classifies with a risk score and workers perceive difficulties in the categories of Motivation, Communication and Interpersonal Relationships that make it classified as a category at risk within the dimension of Organizational Behavior.

Keywords: organizational climate; organizational behavior; organizational systems.

Recibido: 25/05/2022

Aceptado: 17/03/2023

Introducción

En la sociedad moderna, los sistemas organizacionales marchan a la par de los procesos de transformaciones sociales y alcanzan una gran difusión, de manera tal que constituyen un medio a través del cual la sociedad busca soluciones a los problemas que enfrenta. La organización considera a la sociedad como el sistema más amplio, que le pone condiciones y la transforma teniendo en cuenta el entorno con el que interacciona constantemente, de tal manera que contribuya a la mejora continua del sistema.⁽¹⁾

La medición del clima organizacional constituye un elemento esencial en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización en busca del logro de una mayor eficiencia, condición indispensable en el mundo actual, caracterizado por la intensa competencia en el ámbito nacional e internacional.⁽²⁾ Es cada vez más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo, por lo que se delimita al clima organizacional como el conjunto de percepciones de los trabajadores en relación con las características relativamente estables de la organización que influyen en las actividades, el comportamiento de sus miembros y en el ambiente psicosocial en el que se desenvuelven en una organización determinada.⁽³⁾

La organización es un sistema abierto y dinámico, que refleja las principales características y contradicciones de los sistemas más amplios con los cuales interactúa, se debe conducir bajo un enfoque necesariamente sistémico. Entre sus múltiples funciones, la organización

asume el papel fundamental de gestor del cambio y desarrollo. En estas, los trabajadores son percibidos como seres humanos con motivaciones, aspiraciones, que son capaces de pensar y de crear más allá de su conocimiento y experiencias previas.⁽⁴⁾

Para medir el clima organizacional suelen aplicarse encuestas a los trabajadores de una organización, o de áreas específicas dentro de ella que se quiera medir. Aunque existen distintos instrumentos, metodologías y encuestas para medir el clima organizacional, casi en su totalidad, todos coinciden en la necesidad de medir las variables en dos partes: una, el clima organizacional existente en la actualidad, y otra, el clima organizacional como debería ser.⁽⁵⁾

El comportamiento del clima organizacional se mide a través de tres dimensiones básicas: Comportamiento Organizacional, Estructura Organizacional y Estilo de Dirección.⁽⁶⁾

El Comportamiento Organizacional permite el estudio sistemático de los actos y las actitudes que las personas muestran en las organizaciones, dentro de esta dimensión se exploran las categorías: *Motivación*, relacionada con el conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional; *Comunicación*, vista como el proceso dirigido a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que sedan entre los miembros de la organización y entre la organización y su medio y las *Relaciones interpersonales y de trabajo* referidas a la percepción por parte de los miembros de la organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales.⁽⁷⁾

La Universidad, como institución educativa de nivel superior, es un todo orgánico de carácter sistémico, dialéctico y holístico en la que cualquier proceso constituyente de esta influye en los restantes, así como el contexto que rodea a la institución. El análisis de cada proceso de forma aislada o parcial puede conducir a conclusiones erróneas en la valoración de la institución universitaria.

En las universidades, el comportamiento organizacional es el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas dentro de las instituciones. Este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización.⁽⁸⁾

La gestión del comportamiento organizacional en los diferentes niveles de la universidad, hoy por hoy, genera un compromiso y una responsabilidad para los directivos o gerentes

universitarios, que deben actuar con determinación para establecer la calidad como valor fundamental que ha de incorporarse a las normas administrativas de la organización.⁽⁹⁾

En la Universidad Médica Cubana, las funciones de asistencia, docencia e investigación se sustentan en la relación existente entre la práctica médica y educación médica, de forma planificada y organizada, lo que se refiere a la función de gestión y con el propósito de dar respuesta a los problemas de salud existentes y así fortalecer los vínculos entre la universidad y la sociedad.⁽¹⁰⁾

La Facultad de Ciencias Médicas de Mayabeque (FCMM), como facultad independiente, comparte muchas de las problemáticas de las universidades del país, sobre todo el incremento cuantitativo de la matrícula, acompañado de un desgaste físico de la infraestructura y su envejecimiento tecnológico, todo ello unido a el análisis de las tendencias de las diferentes carreras nos evidencia que existen demandas no satisfechas que limitan el desarrollo docente- educativo y atentan contra el clima organizacional de dicha facultad.

La nueva reestructuración de la facultad por las insuficientes áreas para la docencia, unida a las demandas por falta de privacidad y confort, ha traído consigo insatisfacciones en los trabajadores y dificultades en la asimilación de la estructura de la organización, así como una serie de inquietudes y preocupaciones, que se proyectan en la resistencia y el rechazo al cambio, con la reubicación de los trabajadores, el reordenamiento de las plazas y categorías ocupacionales, el aumento de la exigencia y actividades docentes con las mismas condiciones de trabajo

Dada esta problemática, se deben establecer cuáles son las variables socio-psicológicas relacionadas que inciden positiva o negativamente en el ambiente laboral y que definen el comportamiento del clima organizacional de la FCMM, por lo que esta investigación se trazó como objetivo caracterizar el clima organizacional desde la percepción de la dimensión Comportamiento Organizacional de los trabajadores de la FCMM.

Métodos

Se realizó un estudio observacional descriptivo transversal para caracterizar el comportamiento de las variables socio-psicológicas que definen clima organizacional y su

impacto en funcionamiento interno de la FCMM, durante el período de enero a octubre de 2017.

La investigación respondió a un enfoque mixto cuantitativo-cualitativo, en este caso se colectan simultáneamente datos cuantitativos y cualitativos, aunque predomina el método cuantitativo. El método de menor prioridad (cualitativo) está anidado o insertado dentro del que se considera central.⁽⁹⁾ Los datos recolectados por ambos métodos fueron comparados y/o mezclados en la fase de análisis, por lo que se realiza un análisis conjunto.

El universo estuvo constituido por el total de trabajadores de la FCMM en el período de estudio. Por ser un universo finito relativamente pequeño, se decidió trabajar con el universo de estudio y no realizar una selección muestral para la aplicación del cuestionario utilizado. Para la aplicación de las entrevistas grupales se utilizó un muestreo intencional por representatividad teórica, quedando definidos tres grupos de trabajadores: docentes, no docentes y dirigentes o administrativos.

Criterios de inclusión: La totalidad de los trabajadores que laboran en la FCMM por un período mayor de 6 meses al momento de aplicar el instrumento de Evaluación del Clima Organizacional.

Criterios de exclusión: Se excluyó de la aplicación del instrumento al personal que se encontraba fuera de la institución, con permiso, incapacidad por enfermedad u otros, de vacaciones y que no aceptaron participar en el estudio.

El objetivo se cumplimentó con las variables socio-psicológicas establecidas, para la dimensión Comportamiento Organizacional y sus respectivas categorías, en el Instrumento Evaluación del Clima Organizacional en Salud creado y validado en Cuba por Segredo y otros.⁽¹¹⁾

Dimensión comportamiento organizacional

Categorías

Motivación: Ítems 10,15, 29, 35 y 45.

Comunicación: Ítems 2, 17, 22, 37 y 48.

Relaciones interpersonales y de trabajo: Ítems 3,18, 23, 38 y 46.

Definición operacional para la dimensión: alto nivel (adecuado): cuando se obtenga una calificación de 6 o más; nivel medio (en riesgo): cuando se obtenga una calificación de 4 a 5,9; y nivel bajo (inadecuado): cuando se obtenga una calificación menor de 4.

Indicador: Promedio de los valores de cada categoría que tributan a la dimensión.

Definición operacional para categorías: Se entenderá para cada categoría: alto nivel (adecuado): cuando se obtenga una calificación de 6 o más; nivel medio (en riesgo): cuando se obtenga una calificación de 4 a 5,9; y nivel bajo (inadecuado): cuando se obtenga una calificación menor de 4.

Indicador: Sumatoria de promedios de los puntos por respuesta a los ítems identificados para cada categoría.

La información se recogió de una fuente primaria a través de un cuestionario estructurado autoaplicado, entrevista individual y grupal, así como la observación de la institución, lo que permitió la recopilación de información imprescindible mediante la triangulación de técnicas e instrumentos para el abordaje del fenómeno organizacional, con el fin de describir al sistema universitario y las relaciones entre sus elementos en la FCMM, para identificar problemas y temas de relevante importancia.

Resultados

En el período de recolección de los datos de la investigación, la plantilla aprobada de la FCMM era de 334 plazas, de ellas, 261 cubiertas, 187 trabajadores tenían criterios para incluirse en el estudio, 154 aceptaron participar, 58 no docentes, 61 docentes y 25 directivos, que se encuestaron con el Instrumento de Evaluación del Clima Organizacional en Salud por Segredo (ECOS-S). Se anularon aquellas encuestas que tenían más del 20 % de los campos sin llenar; la población estudiada quedó definitivamente conformada por 104 trabajadores, 41 docentes, 40 no docentes y 23 directivos. Se entrevistaron 53 trabajadores, de ellos, 23 docentes, 18 no docentes y 12 directivos.

La población estudiada presentó una edad media de 44,1 (DE = $\pm 10,1$) años, en cuanto a género, predominó el sexo femenino con 65 (63,1 %), y 38 (36,9 %) del sexo masculino, en relación al tiempo de labor en la institución se obtuvo una media de 10 (DE = $\pm 8,3$) años y una mediana de 8 años.

La consistencia interna del instrumento aplicado se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach global que fue de 0,94; lo que sugiere que existía consistencia interna en el instrumento.

La tabla 1 refleja los resultados de aplicación del ECOS-S para la dimensión comportamiento organizacional muestra un valor de 5,78 y todas las categorías también están con valores por debajo de 6 lo que muestra indicadores de riesgo, la categoría comunicación obtiene la menor puntuación con 5,50.

Tabla 1 - Valor de la dimensión comportamiento organizacional según categorías definidas por ítems

Categorías	Valores medios por ítems					Evaluación de la categoría
	[ítem: media (desviación estándar)]					
Motivación	10:1,80 (±0,39)	15:1,51 (±0,50)	29:1,12 (±0,67)	35:1,11 (±0,71)	45:0,38 (±0,54)	5,92
Comunicación	2:1,52 (±0,55)	17:1,06 (±0,68)	22:0,66 (±0,66)	37:1,13 (±0,63)	48:1,13 (±0,63)	5,50
Relaciones interpersonales y de trabajo	3:1,46 (±0,60)	18:1,14 (±0,48)	23:1,05 (±0,63)	38:1,11 (±0,71)	46:1,18 (±0,62)	5,94
Promedio de la dimensión						5,78

En la categoría Motivación, que se muestra en la figura 1, el ítem que menor promedio obtuvo fue el 45: “Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran” con solo 0,38 y el ítem 10: “El trabajo que realizo me gusta” fue el que obtuvo el mayor promedio en la categoría y en la dimensión analizada con 1,80.



Fuente: Tabla 1.

Fig. 1 - Valor promedio de los ítems para la categoría motivación.

En las entrevistas, 16 trabajadores hicieron comentarios referentes a la categoría Motivación, algunos trabajadores hicieron mención al gusto por las actividades que realizan, así como a los aspectos que agradaban y lo que opinaban se podría mejorar respecto al reconocimiento.

Aspectos que agradaban

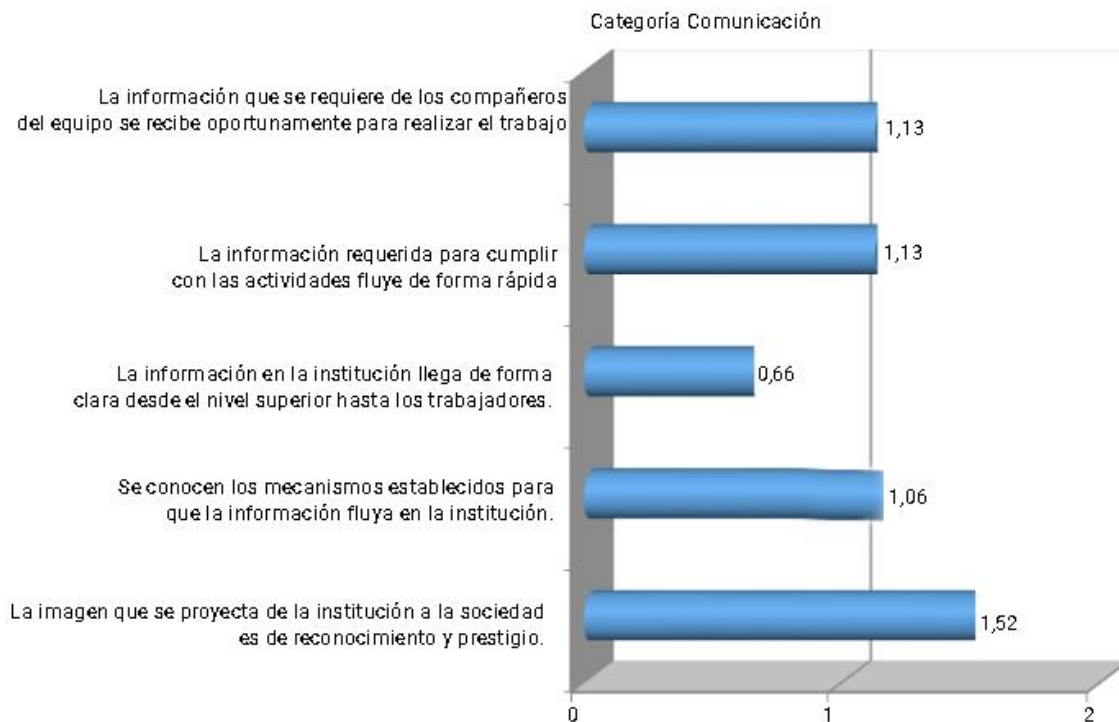
- Interés por el trabajo que realizo.
- El trabajo con los estudiantes.
- El salario y la posibilidad de superación profesional.
- Consejo de dirección motivado.

Aspectos a mejorar:

- Respeto y estimulación moral y material al trabajador.
- Lograr la motivación del colectivo haciendo que todos se sientan parte de los logros y las derrotas.
- Destacar las fechas señaladas (día de las madres, de los padres, del educador).

- Reconocimientos ante el colectivo.
- Mejorar la preparación de los profesores.

Para la categoría Comunicación, el ítem que menor promedio obtuvo fue el 22: “La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores” con 0,66 y el número 2: “La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio” fue el que obtuvo el mayor promedio en la categoría analizada con 1,52 (fig. 2).



Fuente: Tabla 1.

Fig. 2 - Valor promedio de los ítems para la categoría comunicación.

En las entrevistas, 24 trabajadores hicieron algún tipo de comentarios en la categoría Comunicación, los comentarios sobre los aspectos que más agradan de la comunicación están relacionados principalmente con el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación y la informática:

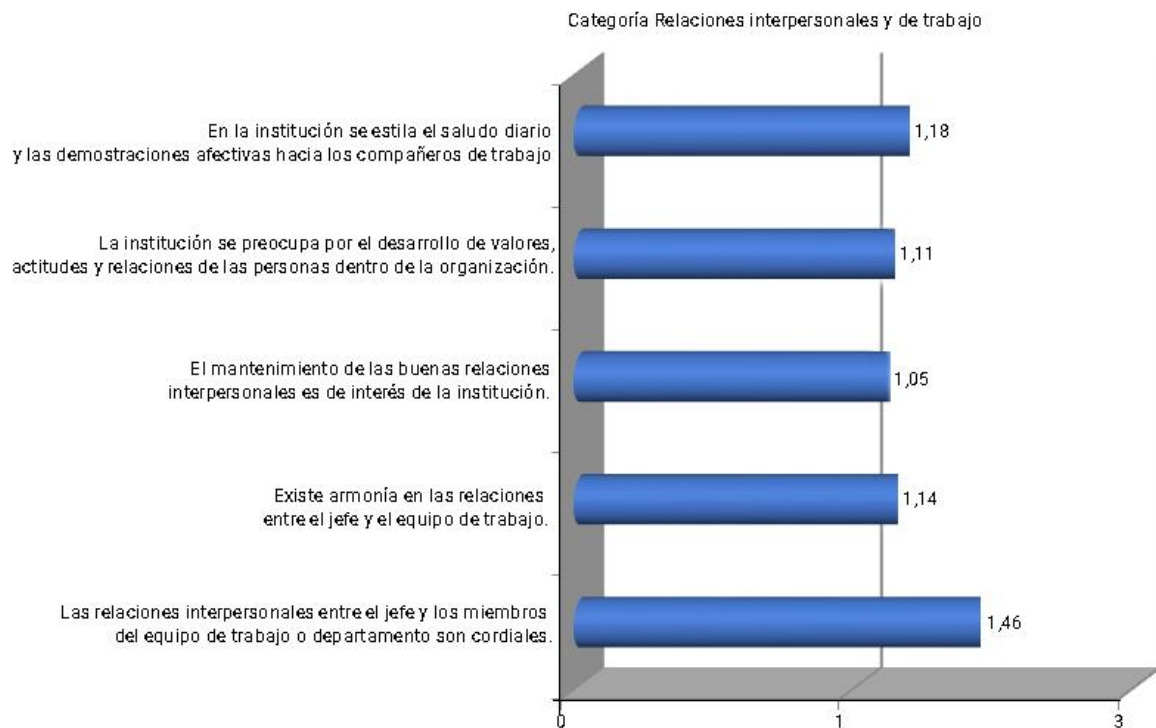
- La comunicación es factible vía correo electrónico.

- Comunicación entre profesionales.
- Comunicación con nuevas tecnologías.

Los comentarios sobre los aspectos que deben mejorarse de la comunicación fueron muy frecuentes y mayormente relacionados con el flujo de información:

- Ser más funcional y evitar la dualidad de información.
- Unificar criterios en las reuniones.
- Informar cambios.
- Saber escuchar, expresarse de manera profesional, entender que la crítica es oportunidad de mejorar cuando está bien fundamentada.
- Establecer un mayor nivel de comunicación con todas las instancias y con los trabajadores.
- Mejorar el acceso a las nuevas tecnologías.

La figura 3 refleja que en la categoría Relaciones Interpersonales y de Trabajo, el ítem que menor promedio obtuvo fue el 23: “El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.” con solo 1,05 y el número 3: “Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.” fue el que obtuvo el mayor promedio en la categoría y en la dimensión analizada con 1,46.



Fuente: Tabla 1.

Fig. 3 - Valor promedio de los ítems para la categoría Relaciones Interpersonales y de Trabajo.

Durante las entrevistas se realizaron catorce planteamientos relacionados con esta categoría. Los comentarios sobre lo que más agrada a las personas respecto a las relaciones personales fueron:

- Existe un ambiente de respeto.
- El humanismo.
- Sociedad de iguales.

Los siguientes son los comentarios que las personas emitieron sobre lo que hay que mejorar respecto a las relaciones personales en la FCMM:

- Relación entre directivos y trabajadores, mejorar el ambiente laboral.
- Controlar la ira, la hipocresía y mejorar la comunicación entre personas.
- Los valores en los colectivos.
- La indisciplina y la autosuficiencia.

- A veces se mezclan las relaciones interpersonales con las de trabajo.
- La unidad en el enfrentamiento a las tareas.

Discusión

En el caso de la dimensión Comportamiento Organizacional, sus tres categorías están con indicadores de riesgo: Motivación, Comunicación, así como Relaciones Interpersonales y de Trabajo. Este resultado no se diferencia de lo obtenido por *Segredo* y otros⁽¹²⁾ al evaluar el área docente de la Facultad de Ciencias Médicas “10 de Octubre” de la Habana, que obtuvo una media de seis para la dimensión y con la categoría Relaciones Interpersonales y de Trabajo en riesgo y la categoría Comunicación con seis puntos, muy cerca de la evaluación de riesgo.

Esta dimensión facilita que los objetivos para los que fue creada la organización se cumplan; además de promover actitudes favorables de las personas para con la organización, las cuales son indispensables para que esta subsista y se desarrolle.

Los estudios desarrollados demostraron el rol protagónico de los empleados, y la incidencia de su comportamiento en el éxito de las organizaciones. El comportamiento organizacional estudia al hombre como hombre social (relación del hombre con los demás), propone el ambiente social de trabajo como uno de los factores de interacción que influyen en la productividad, dando paso al nuevo concepto de organización social, que genera nuevas necesidades, tales como un método y una técnica elementales para mejorar los la gestión de la organización.⁽¹³⁾

En la categoría Motivación están los ítems con menor y mayor promedio del instrumento aplicado, el de mayor promedio está dado por la complacencia con el trabajo que se realiza, lo que se refuerza en los criterios expresados durante las entrevistas relacionados con el placer por el trabajo que se realiza con los estudiantes, el salario y posibilidad de superación profesional que ofrece la institución, lo que resulta una fortaleza indiscutible. El de menor promedio se relaciona con el orgullo de pertenecer a la institución en la que se labora, visto como una consecuencia de causas multifactoriales, entre las que se puede considerar la influencia negativa del clima organizacional que se describe posteriormente, además, se

señalan como aspectos a mejorar un mayor reconocimiento tanto moral como material por el trabajo que se realiza, lo que se convierte en una oportunidad para mejorar.

El individuo posee un caudal de necesidades básicas, las cuales *Maslow* clasificó como fisiológicas y de seguridad, y que imperativamente necesita llenar, manifestando una reacción instintiva de búsqueda.⁽¹⁴⁾

Se define la motivación profesional como una “formación psicológica de la personalidad que constituye un subsistema de regulación, que integra diferentes motivos (relacionados con la esfera de la profesión), adquiriendo la condición de formación motivacional compleja en la medida en que sus contenidos alcanzan un adecuado nivel de elaboración e individualización y participan, de manera mediata, en la regulación del comportamiento.”⁽¹⁵⁾

Es evidente que, cuando los trabajadores de una institución se sienten frustrados porque no logran satisfacer sus necesidades o no se sienten valorados y por otro lado no sienten que existan condiciones de trabajo idóneas, se produce un estado de desmotivación y el clima organizacional tiende a desmejorar y esa percepción puede llegar a situaciones extremas de apatía, depresión, agresividad y hasta enfrentamientos con la organización.⁽¹⁶⁾

Respecto a la categoría Comunicación, que es la quinta con menor puntuación, las mayores dificultades encontradas en el instrumento ECOS-S se centran en el conocimiento de los mecanismos de información, la claridad de la información entre niveles y la rapidez en que fluye la información necesaria, lo que tiene total correspondencia con los aspectos a mejorar señalados durante las entrevistas. Los trabajadores ven como una fortaleza la posibilidad de información a través de las nuevas tecnologías de la comunicación y la informática, aunque también se quejan de las posibilidades de acceso a estas tecnologías.

La comunicación es una de las variables más constante en los instrumentos evaluativos de clima organizacional y muestra debilidades en otros estudios que evalúan instituciones universitarias, sobre todo relacionadas con el flujo de información,⁽¹⁷⁾ lo que coincide con lo aquí encontrado.

En la categoría Relaciones Interpersonales y de Trabajo, destaca la percepción que tienen los trabajadores de la despreocupación institucional por el desarrollo de valores y actitudes dentro de la organización, así como el desinterés de esta para el mantenimiento de buenas relaciones interpersonales y, a pesar de que la accesibilidad en la relación entre el jefe y los trabajadores resulta el ítem de mayor promedio, se percibe y se señala como aspecto a

mejorar la armonía en las relaciones entre el jefe y los trabajadores y los trabajadores entre sí, en el que influyen predominantemente elementos comunicacionales que afectan el ambiente laboral y generan indisciplina.

La percepción de que existe humanismo, relaciones de respeto y una sociedad de iguales constituye una fortaleza, aunque esta última debería analizarse que igualdad es de derechos y oportunidades, pero no de igualitarismo que, en última instancia, es también una forma de explotación: la del buen trabajador por el que no lo es o, peor aún, por el vago.⁽¹⁸⁾

En conclusión, el clima organizacional de la Facultad de Ciencias Médicas de Mayabeque clasifica con un puntaje de riesgo y los trabajadores perciben dificultades en las categorías Motivación, Comunicación y Relaciones Interpersonales que la hacen clasificar como categoría en riesgo dentro de la dimensión Comportamiento Organizacional.

Referencias bibliográficas

1. Iglesias Armenteros AL, Sánchez García ZT. Generalidades del clima organizacional. Medisurmay. 2015 [acceso 12/11/2020]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727897X2015000300002&nrm=iso
2. Castell-Florit Serrate P. La administración en salud, componente de desarrollo de la salud pública. Rev Cubana Salud Pública 2017 [acceso 04/10/2017];43(1):1-2. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662017000100001
3. Botello Ramírez E, Beltrán González BMI, Cárdenas Domínguez T. Clima organizacional en los procesos de mejora de la calidad universitaria. EDUMECENTRO 2021 [acceso 17/11/2021];13(1):283-9. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207728742021000100283&lng=es
4. Segredo Pérez AM, García Milián AJ, López Puig P, León Cabrera P, Perdomo Victoria I. Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. Horiz sanitario. 2017 [acceso 04/11/2017];16(1):28-37. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S200774592017000100028&lng=es&nrm=iso

5. Segredo Pérez AM, García Milian AJ, López Puig P, León Cabrera P, Perdomo Victoria I. Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. Rev Cubana Salud Pública 2015 [acceso 10/09/2020];41(1):115-29. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662015000100010&lng=es
6. Segredo Pérez AM, García Milian AJ, López Puig P, León Cabrera P, Perdomo Victoria I. Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. Horiz Sanit. 2017 [acceso 25/02/2020];16(1). Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v16n1/2007-7459-hs-16-01-00028.pdf>
7. Castillo C, Del Pino N, Espinosa V. Cultura organizacional 2000 [acceso 16/09/2020]. Disponible en: <http://www.rppnet.com.ar/culturaorganizacional.htm>
8. Columba Bravo C, Sarmentero-Bon I, Gómez-Figueroa O, Falcón. Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional Ingeniería Industrial. 2018 [acceso 07/12/2020];39(1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181559362018000100010&nrm=iso
9. Chirinos Araque Y, Meriño Córdoba VH, Martínez de Meriño, C. El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. Rev Esca Adm Neg 2018 [acceso 17/11/2021];84:43-62. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>
10. Segredo Pérez AM, Pérez Piñero J, López Puig P. Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. Rev Cubana Salud Pública. 2015 [acceso 16/09/2020];41(4). Disponible en: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/513/376>
11. Iglesias Armenteros AL, Torres Esperón JM. Un acercamiento al Clima Organizacional. Rev Cubana Enfermer. 2018 [acceso 17/11/2021];34(1):e1257. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192018000100016&lng=es
12. Sánchez-Lera R, Pérez-Vázquez I. Clima organizacional y su abordaje en la salud pública cubana. Humanidades Médicas 2020 [acceso 17/11/2021];20(3). Disponible en: <http://www.humanidadesmedicas.sld.cu/index.php/hm/article/view/1713>
13. González Rodríguez R, Hernández Valdés J, Santana Márquez M, Mena Mató A, Santaya Labrador J. Ambiente organizacional docente-investigativo del Policlínico Universitario “Pedro Borrás Astorga” de Pinar del Río. Revista de Ciencias Médicas de

- Pinar del Río. 2017 [acceso 17/11/2021];21(1):62-9. Disponible en: <http://www.revcmpinar.sld.cu/index.php/publicaciones/article/view/2923%3B>
14. Segredo Pérez AM. Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. Rev Cubana Salud Pública 2017 [acceso 17/11/2021];43(1):57-67. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662017000100006&lng=es
15. Iglesias Armenteros AL, Sánchez García ZT. Generalidades del clima organizacional, Medisur. 2015 [acceso 22/11/2020];13(3). Disponible en: <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3047/1836>
16. Durán C, Atlante ME, Giordano D. El clima organizacional en la universidad: modelo de medición para el personal de apoyo universitario. Mar del Plata, Argentina. 2010 [acceso 08/06/2021]. Disponible en: <http://nulan.mdp.edu.ar/1241/1/01154.pdf>
17. Cuerda A, Bonavía T. Análisis de la cultura organizacional de la Facultad de Psicología de la Universidad de Valencia. Pensamiento y Gestión. 2017;(42). DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.42.10475>
18. Rodríguez Lorenzo M del C, Herrera Barrueta MG. El clima organizacional, un aspecto importante a tener en cuenta en los trabajadores del grupo de control de vectores. Rev Cubana Salud Pública. 2016 [acceso 11/11/2020]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_serial&pid=08643466&lng=es&nrm=iso

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Conceptualización: Yanelis Reyes Fernández, Damaris Sierra Díaz.

Investigación: Yanelis Reyes Fernández, Damaris Sierra Díaz.

Metodología: Yanelis Reyes Fernández, Damaris Sierra Díaz.

Administración del proyecto: Yanelis Reyes Fernández, Damaris Sierra Díaz

Recursos: Yanelis Reyes Fernández.

Supervisión: Damaris Sierra Díaz.

Validación: Yanelis Reyes Fernández, Damaris Sierra Díaz.

Redacción-borrador original: Yanelis Reyes Fernández, Damaris Sierra Díaz, Sandra Malvarez Castellano.

Redacción-revisión y edición: Yanelis Reyes Fernández, Damaris Sierra Díaz, Sandra Malvarez Castellano.