

ARTICULO DE REVISIÓN

TENDENCIAS EN INVESTIGACIÓN SOBRE LA INFLUENCIA DE LA NUTRICIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE UNA REVISIÓN LITERARIA

TRENDS IN RESEARCH ON THE INFLUENCE OF NUTRITION ON THE ORGANIZATIONAL CLIMATE FROM A LITERARY REVIEW

Andrade Luz Marina.¹

¹Universidad Francisco de Paula Santander. Programa Maestría en Gerencia de Empresas, Cúcuta, Norte de Santander. Colombia. Correo: luzmarinaar@ufps.edu.co
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8547-4576>.

Recibido 08 de Octubre 2021; aceptado 2 de diciembre de 2021

RESUMEN

La revisión de literatura permitió identificar la evolución y las tendencias de investigación en el área de clima organizacional y cómo influye la alimentación de los colaboradores. Se empleó un enfoque de mapeo científico, desarrollando una revisión de literatura, que integra la bibliometría y el análisis de redes. Se realizó una exploración de las bases de datos Scopus y WoS. Los registros obtenidos permitieron la construcción de la red bibliométrica de los documentos más relevantes, los cuales fueron categorizados en clásicos, estructurales y perspectivas. Este proceso permitió identificar las corrientes de investigación. Además, se evidenció que el clima organizacional abarca un área emotiva y conductual, donde el contexto nutricional cobra gran interés, permitiendo a los trabajadores tener un óptimo desempeño en sus labores, brindándoles equilibrio y estabilidad al momento de efectuar actividades con cierto nivel de responsabilidad determinante, se concluye que estos constructos deberían ser considerados más a fondo en el futuro

y en diferentes ámbitos institucionales, como son los educativos, servicios de salud y gobierno, para delinear apropiadamente los límites de la evaluación sobre las corrientes gerenciales.

*Autor a quien debe dirigirse la correspondencia Andrade Luz E-mail: luzmarinaandrade@hotmail.com

Palabras Claves: Ambiente laboral, conducta laboral, liderazgo gerencial, motivación del personal, nutrición, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The literature review allowed us to identify the evolution and research trends in the area of organizational climate and how the nutrition of collaborators influences. A scientific mapping approach was used, developing a literature review, which integrates bibliometrics and network analysis. An exploration of the Scopus and WoS databases was carried out. The records obtained allowed the construction of the bibliometric network of the most relevant documents, which were categorized into classic, structural and perspective. This process made it possible to identify research currents. In addition, it was evidenced that the organizational climate covers an emotional and behavioral area, where the nutritional context is of great interest, allowing workers to have optimal performance in their work, providing balance and stability when carrying out activities with a certain level of determining responsibility. , it is concluded that these constructs should be considered more thoroughly in the future and in different institutional settings, such as education, health services and government, to properly delineate the limits of the evaluation of managerial currents.

Keywords: Work environment, work conduct, managerial leadership, staff motivation, nutrition, work satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un elemento que impacta el comportamiento de los empleados, además, es condicionado por el estilo de alimentación que estos llevan a diario, influyen en como desempeñan su liderazgo organizacional, lo que soporta las interacciones entre los diferentes niveles del personal para que se sientan apoyados y respetados (Ko y Kang, 2019). Asimismo, el ambiente interno de cada organización está sujeto a los recursos y apoyo directo que el personal pueda dar, siendo factores que fomentan el desarrollo de métodos y procesos que se orientan al mejoramiento y crecimiento de los niveles de producción. En este sentido, se ha demostrado que la conducta del personal se asocia con el ambiente de trabajo y con el desempeño de innovación de procesos, productos y servicios, por lo que una buena alimentación hace que el comportamiento de las personas contribuya en el clima organizacional es particularmente importante, para mejorar los aspectos de capacidad básica de las empresas, mientras que el dinamismo modera el efecto de la seguridad psicológica de cada colaborador (Williams y Glisson, 2014; Andersson, et al., 2020).

En la actualidad se han realizado diferentes investigaciones que dan cuenta de la

importancia de la nutrición, puesto que una persona bien alimentada, genera mayor energía para realizar sus labores, y estar atenta a lo que acontece en su entorno, permitiendo así que el clima organizacional tenga éxito en las organizaciones. Este es el caso del análisis sobre modelos que sean valiosos para ayudar a las organizaciones a fomentar la integridad, la construcción de confianza y valores en los diferentes niveles jerárquicos, a pasar que persistan las estructuras basadas en reglas, roles y responsabilidades poco flexibles (Manning, 2020). Desde otro enfoque, algunas investigaciones apuntan hacia el análisis del impacto del estilo de liderazgo en el clima organizacional (Ko y Kang, 2019), como también en el manejo de las limitaciones y el bienestar de los trabajadores presentando la nutrición laboral como un factor de gran importancia en la calidad de vida del trabajador, puesto que ha de tener influencias tanto positivas, como negativas, dependiendo de los niveles en la que esta se encuentre, según datos establecidos por la OMS la adecuada alimentación y la constante actividad física permite a los trabajadores elevar sus niveles de productividad más de un 30% (ONU, 2016). Sin embargo, la mayoría de estudios concentran su atención en el nivel directivo, quienes son los que orientan al personal, y

estos deben procurar indicarles en relación a su bienestar físico para que conjuntamente, consiga seguir analizando el rol gerencial y su efecto en la vida laboral y el clima organizacional, siendo importante estudiar los nuevos enfoques de calidad del liderazgo, de trabajo en equipo y del reconocimiento de los logros (Pérez y Fernández, 2019).

Sobre el tema se identificaron algunas revisiones preliminares. Por ejemplo, Iglesias et al., (2019) analizaron los artículos publicados entre 2010 y 2018, centrándose en las diferentes teorías de la administración para su aplicación en las organizaciones y en la evaluación del clima organizacional. Devi y Singh (2017) enfocaron su estudio en la importancia del clima organizacional a través de la revisión de investigaciones, definiciones y mediciones previas del clima organizacional. Finalmente, Lynch y Fierro (2016) estudiaron la relación entre liderazgo y clima organizacional. Sin embargo, ninguna de estas investigaciones ha efectuado un análisis de mapeo científico, que permita identificar la evolución del tema y las perspectivas de investigación.

Para cubrir el vacío detectado, esta revisión bibliográfica sobre las corrientes de investigación del clima organizacional, comprendió documentos indexados de la

base de datos WOS, que abordan el clima organizacional. Para su selección, se tomó como base: pertinencia con el tema y que estuvieran dentro del lapso del tiempo entre el año 2000-2019. El mismo, se hizo siguiendo un esquema de revisión documental, a través de un análisis de la literatura relacionada con el clima organizacional.

Posteriormente, se considera pertinente enfocar un poco la mirada a la salud ocupacional por medio de contexto nutricional, donde un trabajo saludable se destaca por ser: *“Un Entorno de Trabajo Saludable, es un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad. Esto permite a los jefes y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices”* (ONU, 2016).

Por su parte la OIT (2021) define el trabajo como una serie conjunta de actividades desempeñadas por el ser humano de forma generalmente remuneradas que generan bienes o servicio a la economía de un sector,

o que tienden a satisfacer las carencias de una sociedad o por su parte es la encargada de proveer la alimentación necesaria para un grupo de personas. Partiendo de la introducción, este documento hace un recorrido documental centrado en un análisis bibliométrico. Con los resultados de esta fase, se hace un estudio orientado a los conceptos y teorías desarrolladas como la influencia de la nutrición en los métodos para

mejorar el clima organizacional y hacia donde se enfoca el centro investigativo en este sentido. Seguido del desarrollo del documento, se realizan las conclusiones, basándose en los hallazgos obtenidos. Adicionalmente, se identifican las limitaciones con las que se encontró el estudio y se hace un aporte para futuras investigaciones; finalizando en las referencias bibliográficas.

MATERIALES Y MÉTODOS

Este documento parte de un análisis bibliométrico, mediante un mapeo centrado en identificar la orientación que lleva el estudio investigativo sobre el clima organizacional, partiendo de la información contentiva en la base de datos Web Of Science (WOS) sobre este tema y realizando un análisis sobre los autores, países, colaboración y disciplinas que orientan este enfoque investigativo. Adicional a ello, se crea una red empleando programación en R, mediante la cual se hace una relación de co-citación para involucrar las referencias bibliográficas que tienen relevancia en el tema (Zupic y Čater, 2015). Posteriormente, se siguió el modelo de representación de Porphyry según Hughes (2010) en el que se reflejan los datos, partiendo de su relación directa con el tema del clima organizativo, sus teóricos, sus estudiosos y quienes

desarrollan los distintos conceptos, referidos a la organización, en este nivel, definiendo: raíz, tallo y hojas, para un mejor enfoque de la temática.

Análisis Bibliométrico. Con el fin de determinar el estado de la literatura académica sobre el tema del clima organizacional a nivel gerencial, y aspectos como la alimentación que influyen en el mismo; mediante el empleo de la base de datos WoS, se usaron los siguientes criterios de búsqueda, con la intención de revisar en: artículos, libros, capítulos de libros y documentos que referencian el mencionado tema, bajo los siguientes parámetros (tabla 1).

Tabla 1. Criterios y resultados de búsqueda

Bases de datos	Web of Science
El espacio de tiempo	2000-2019

Bases de datos	Web of Science
Fecha de la consulta	Octubre/26/2020
Tipo de documento	Artículos, libros, capítulos de libros y documentos de conferencias
Tipo de revista	Todos los tipos
Campo de búsqueda	Título
Términos de búsqueda	"Organizational Climate"
Resultados generales	442

Bajo este enfoque investigativo, empleando los criterios mencionados en la tabla 1, se halló un total de 442 documentos en la base de datos indexada Wos, con los que se inicia un análisis de producción y mapeo científico a nivel académico, mediante el empleo de cinco métodos bibliométricos, según los parámetros señalados por (Zupic y Čater, 2015). Mediante esta técnica, es posible realizar un análisis de: citas, palabras, co-citaciones, co-autor y análisis de acoplamiento bibliográfico, con el fin de determinar el número de artículos presentes en la base de datos en un periodo de tiempo determinado, además, de identificar las palabras comunes entre las investigaciones referentes al tema del clima organizacional, así, como las redes de citas y colaboración y el trabajo en conjunto entre diferentes autores. Finalmente, se vinculan todos los documentos a partir de las referencias que estos comparten, con la

intención de identificar las tendencias, campos, áreas y disciplinas que, en cuanto al tema, se vienen desarrollando.

Red y árbol. A partir de la teoría de grafos se desarrolla una red de inter-citaciones, para establecer las características internas de cada uno de los artículos referentes al tema, que se encuentran en la base de datos Wos, basándose en lineamientos establecidos con los datos que la integran (Yang et al., 2016). Es a través de este método, que son integrados los datos, a fin de extraer las referencias internas de cada uno, desechando aquella información que se encuentra duplicada y dejando sólo aquellos que en realidad no se interfieran, para obtener una red integrada de referencias a través de la programación en R.

A través de este análisis de red de Inter-citaciones, se calculan tres elementos fundamentales, a saber, Indegree, Outdegree y Betweenness en coherencia con lo establecido por estudios previos (Donato, 2017; Donthu et al., 2020; Ferguson, 2012; Jacomy et al., 2014; Meier, 2020). Lo primero, es el número de veces que un artículo es citado por otros autores. Lo segundo, el número de veces que un nodo cita a otros autores; creando así conexiones entre cada artículo que integra la red. Lo tercero, para determinar qué posición

ocupa esa temática dentro del tema estudiado y a partir de allí, hacia dónde se extienden sus ramificaciones. Mediante esta red se pueden conocer las veces que un documento es citado por un autor o citado por otros autores y documentos de la base de datos, según (Zhang y Luo, 2017).

Con el cálculo de estos tres elementos, se puede generar el esquema desarrollado por Robledo et al. (2014), sobre la analogía del árbol. Este sistema, consiste en clasificar en tres grandes grupos los documentos encontrados, identificando: raíz, tronco y hojas. En este sentido, aquellos documentos señalados como las raíces (INDEGREE), representa el segmento intelectual del tema, a nivel teórico, mientras que el tronco (OUTDEGREE), son aquellos documentos que citando a los primeros desarrollan aplicaciones y metodologías, estableciendo nuevos criterios de adaptación de las teorías o aplicaciones en diversos campos. Para luego, desarrollar las hojas (Betweenness), las cuales constituyen el segmento más moderno y actualizado del tema, en este, se despliegan y se adaptan a los tiempos las áreas específicas, disciplinas, las teorías y los planteamientos metodológicos encontrados en la raíz y el tronco. Estos autores, por lo regular citan o se basan en los estudios realizados por los primeros dos elementos.

Finalmente, luego de realizada la respectiva red de citas, se efectúa un análisis de clúster, empleando los algoritmos de Blondel et al. (2008), lo que significa seleccionar la información, segmentando en categorías, a través del análisis de las posiciones mediante programación en R y empleando la herramienta WordCloud. A través de este programa, se identifican los principales temas que conforman cada clúster, con la intención de identificar las perspectivas de los criterios bibliométricos (Zupic y Čater, 2015). Luego, se escogen los primeros 10 documentos de la red de co-citaciones; representado por aquellos más antiguos, es decir las raíces. Los siguientes 10 documentos, se escogen como el tronco, que serían los que complementan a los de la raíz y por último las hojas, en la cual, se identifican las perspectivas y las oportunidades de análisis que hay en cada área estudiada. Para el desarrollo de este último elemento, se escogen las siguientes 30 publicaciones.

Desarrollo de la investigación

Número de Publicaciones por Año

Tras iniciar el análisis de la investigación, se evidencia el número de publicaciones que se hallaban en la base de datos Wos, estableciendo un intervalo de tiempo entre el año 2003 y 2019, según el patrón de

búsqueda aplicado. En esta búsqueda, se encuentran un total de 442 publicaciones sobre el tema, logrando identificar qué han tenido un incremento del 15,78 % anual y un aumento del 50,68 % en los últimos 5 años. Al respecto, se observa que, a partir del año 2013, comienza un crecimiento sobre la investigación académica, manteniéndose por encima de las 40 publicaciones anuales desde el año 2015, aunque el nivel más bajo fue en el año 2003, con menos de 10 publicaciones. Dando a entender esto, que el tema referido al clima organizacional, dentro del área académica y científica, ha ganado un auge importante en los últimos años que merece profundización sobre las nuevas corrientes de desarrollo (ver figura 1).

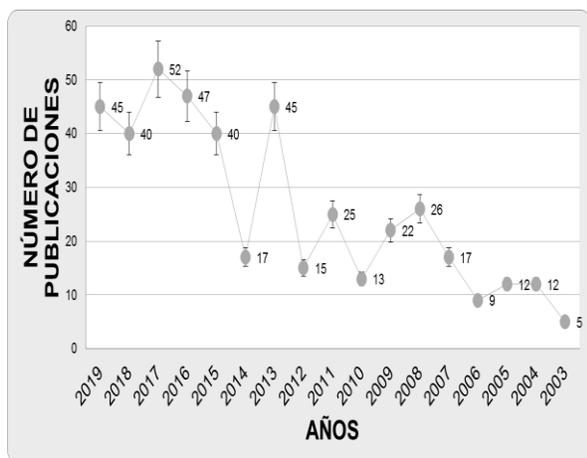


Figura 1. Número de publicaciones

Fuente de publicaciones

Con respecto al número de revistas más citadas, en la siguiente tabla, se presentan las 10 Journals más importantes obtenidas de la base de datos Wos, destacando, en

cada una de ellas el indicador SJR (Scimago Journal & Country Rank), que es un indicador sobre la influencia de la revista en el ámbito investigativo, determinando en qué cuartil se encuentra clasificada. También se logra observar el h-index (que sirve para medir la calidad científica de las publicaciones) de las editoriales, al balancear el número de artículos de una revista y el número de veces que sea citada (tabla 2).

A partir de este análisis se identifican las 10 revistas más referenciadas y con mayor número de publicaciones con respecto al tema del clima organizacional. Iniciando esta lista, con la Revista Internacional de Psicología; con 18 citaciones. Esta editorial es de los Estados Unidos y se ubica en el cuartil 1, es decir, mayor de 75 % de las más citadas. Adicional a ello, se encuentra la Revista Procedía Ciencias Sociales y del Comportamiento. Esta revista no tiene un cuartil asociado, sin embargo, aparece un total de 17 veces citada dentro de la investigación realizada. A partir de allí, las siguientes revistas, que ocupan el 3 y 4 lugar, son referenciadas un total de 11 veces. Después de la quinta revista el número baja por debajo de 6 referencias. Es importante recalcar, que la República Checa y Estados Unidos lideran la lista de países donde más revistas han publicado sobre el tema del clima organizacional.

Tabla 2. Top 10 revistas más citadas

Revistas	WoS	% of total	SJR 2019	Quartile	H index (SJR)	Country
Revista internacional de psicología	18	4,07%	0,65	Q1	58	USA
Procedia ciencias sociales y del comportamiento	17	3,85%	No se encuentra		46	Reino Unido
Determinantes del clima organizacional de universidades y facultades	11	2,49%	No se encuentra			República Checa
Determinantes del clima organizacional de universidades y facultades introducción	11	2,49%	No se encuentra			República Checa
Revista internacional de gestión de recursos humanos	6	1,36%	1,26	Q1	107	Reino Unido
Revista avances en investigación de gestión y empresas económicas	5	1,13%	No se encuentra			
Facultades de clima interna de formación de profesores	5	1,13%	No se encuentra			
Revista de medicina ocupacional y ambiental	5	1,13%	0,77	Q2	103	USA
Revista de comportamiento organizativo	5	1,13%	3,61	Q1	164	USA
Clima organizacional de las facultades que preparan a los docentes	5	1,13%	No se encuentra			República Checa

Análisis de autores y co-autores

Se presentan los 10 primeros autores con mayor cantidad de publicaciones sobre el clima organizacional encontrados en la base de datos WoS, de acuerdo al número de publicaciones, así como el número de veces que ese documento es citado y su correspondiente índice de hirsch (h). En este caso particular, entre el lapso del 2010 al

2019, se encuentra que el autor más citado es Poghosyan, Lusine con un total de 9 publicaciones al respecto y citado 1328 veces, con un índice de 16 en el Índice h. Seguido de esta investigadora, se encuentra Dopita Miroslav, con 9 publicaciones y citada 36 veces. También, en esta lista destaca, Stone Patricia que, aunque tiene también 7 publicaciones, es citada 5372 veces y tiene un índice h de 38 (tabla 3).

Tabla 3. Top 10 autores con mayor cantidad de publicaciones sobre el clima organizacional

Autores	WoS			Institución	País
	Número de publicaciones	Número de citaciones	Índice H		
Poghosyan, Lusine	9	1.328	16	Columbia University	USA
Dopita, Miroslav	7	36	1	Palacky University Olomouc	República Checa
Gremanova, H.	7	1	1	University of Zilina	Eslovaquia
Stone, Patricia W.	7	5.372	38	Columbia University	USA
Aarons Ga	6	9.560	49	University of California San Diego	USA
Chval, Martin	5	1	1	Charles University Prague	República Checa
Kantorova, Jana	5	60	4	University of South Bohemia Ceske Budejovice	República Checa
Skopalova, Jitka	5	3	1	Univ Palackeho	República Checa
West, Michael	5	10.089	49	Lancaster University	Reino Unido
Holmgren, Kristina	4	340	9	University of Gothenburg	Suecia

Mapa de co-citaciones

El mapa de co-citaciones presentado a continuación, se trata de una figura en las que se muestran cada uno de los artículos integrantes de la red, representados por círculos. En este caso, fueron agrupados en modo que reflejen de manera clara la concurrencia existente entre estos. Al respecto, se debe especificar que este es un método total y absolutamente ajustado a la teoría de grafos, donde se identifica la

información presentada en los artículos, así como el tipo y característica de cada uno de aquellos documentos que forman parte de la red, esto según Yang et al., (2016). En el mismo, se concentra la información a medida que esta se va concentrando en un área determinada, evidenciando la vinculación que hay entre las teorías y los elementos comunes presentes en los artículos seleccionados como parte de la investigación. Adicional a ello, guiándose por el número de citaciones entre los

documentos, según Hjørland (2013), existe una probabilidad muy alta de que los mismos se encuentren relacionados con un área de estudios definida o predefinidas.

Adicional a ello, se hace un trabajo, en el cual mediante el algoritmo de clusterización definido por Blondel et al.,(2008), se organiza la información en grupos y nodos presentándose en diferentes colores con el algoritmo de Force Atlas II (Jacomy et al., 2014), el cual permite la agrupación alrededor de aquellos con mayor conexión, tomando como base las citas y ubicando en el centro del mapa, aquellos documentos con mayor número de citas, mientras que aquellos que son menos citados se van alejando del centro.

El enfoque realizado, en clústeres claramente diferencia unos de los otros. El primero de ellos, está enfocado en el tema a nivel de clima organizacional, pero relacionado con el estudio del nivel de satisfacción, trabajo grupal, evaluación constante, motivación y seguridad laboral.

El segundo Clúster, se enfoca hacia las áreas en las que más se han desarrollado estudios académicos, llevados a la práctica, en áreas tales como: entornos educativos, salud, enfermería, servicios, bienestar

laboral y sobre todo nuevos campos laborales. Lo cual implica una visión más actual que agrupa este clúster.

El tercer clúster, está orientado hacia la ampliación de las áreas de conocimiento que involucran el contexto del clima organizacional y que se agrupan las investigaciones centradas en el desarrollo de nuevos modelos enfocados en la producción, creatividad, transferencia cultural y el nivel gerencial, entre otros.

Análisis de la red. Se encontró un total de 442 publicaciones relacionadas directamente con el tema del clima organizacional. De ellas, se seleccionaron los 10 documentos con mayor antigüedad referenciados dentro de la red de co-citaciones, que permiten ubicarlos como los documentos centrados en las teorías y postulados más fundamentales sobre el tema; seguidamente, se seleccionaron los 10 documentos, con un grado de antigüedad intermedio y que desarrollan áreas de aplicación de los modelos basados en el campo intelectual teórico del tema. Los siguientes 30 documentos que se seleccionaron, son aquellos que corresponden a los más modernos dentro de la red de co-citaciones.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Documentos Clásicos (Raíz). Con referencia a los artículos que sirven como base conceptual sobre el clima organizacional, que se constituyen como la raíz, se realizaron una serie de estudios experimentales de la vida grupal y su efecto en el ambiente de trabajo, las percepciones individuales del entorno laboral. Parker, et al., (2003), examinaron las relaciones entre las percepciones del clima a nivel individual (psicológico) y los resultados laborales, tales como las actitudes de los empleados, el bienestar psicológico, la nutrición, la motivación y el desempeño. En esa misma corriente, Glisson y James (2002), tratan el tema del clima organizacional, abordando cuestiones de: construcción, medición y composición, mismos, que plagan la investigación multinivel sobre cultura y clima organizacional, examinando, tanto la cultura como el clima simultáneamente y proporcionando evidencia de que la cultura y el clima son constructos distintos, a través de un análisis factorial confirmatorio (AFC), análisis de consistencia (RWG), de diferencias entre grupos (ICC y eta-cuadrado) y el análisis de modelos lineales jerárquicos (HLM).

Podsakoff, et al., (2003), centraron su interés en el problema de los sesgos de los métodos, los cuales tienen una larga historia

en las ciencias del comportamiento. Examinaron en qué medida influyen los sesgos del método de la investigación sobre el comportamiento, identificando fuentes potenciales de errores y discutiendo los procesos cognitivos, a través del cual los sesgos del método influyen en las respuestas a las medidas adoptadas. Por lo tanto, Kuenzi y Schminke (2009), analizaron temas y desafíos generales que enfrentan los investigadores sobre la alimentación, climas y comportamientos sociales, identificando una visión más clara de algunos campos prometedores y las oportunidades de investigación potencial en el área de climas y organizaciones.

Documentos Estructurales (Tronco). En relación a los documentos estructurales sobre las publicaciones seleccionadas como tronco de esta investigación, en primer lugar, se presenta la realizada por Patterson, Warr y West (2004), quienes midieron la productividad y la correlacionaron de manera significativa con análisis controlados de ocho aspectos del clima organizacional (entre estos, desarrollo de habilidades y preocupación por el bienestar de los empleados) además, con su alimentación y satisfacción laboral media, reconociendo, que la percepción por sí sola no proporciona ímpetu para la acción.

A partir de este enfoque, Patterson, et al., (2005), describen el desarrollo y validación de una medida multidimensional de clima organizacional, denominada la Medida de Clima Organizacional (OCM), basada en Quinn y el modelo de valores en competencia de Rohrbaugh, lo que permite establecer medidas de productividad e innovación bajo diferentes modelos organizacionales.

A este compendio de modelos, se suma la investigación de Bock, et al., (2005), que desarrollan una comprensión integradora de los factores que apoyan o inhiben la intención de compartir conocimientos de las personas y que aporta un nuevo modelo basado en la teoría de la acción razonada (TRA), potenciada con motivadores extrínsecos, socio-psicológicos fuerzas y factores del clima organizacional, que se cree que influye en el comportamiento de las personas, donde comparten intenciones en común, y su nutrición puede determinar los estados de ánimo que afectan el medio.

Basado en estos estudios, Schulte, et al., (2006), tratan sobre las percepciones climáticas a nivel individual y el clima organizacional, ya que estudian si estas, están relacionadas con la satisfacción laboral. Se presentan modelos lineales jerárquicos que indican las percepciones de

la alimentación y el clima de los individuos. De forma similar, Aarons y Sawitzky (2006), basado en modelos de mediación total y parcial de los efectos de la cultura y el clima en las actitudes laborales, formulan una ecuación estructural multinivel, apoyando un modelo que considera la cultura y el clima en las actitudes laborales. Con respecto a esto, Stone, et al., (2007), utilizando una encuesta de autoinforme, estiman la incidencia de las condiciones de trabajo e identifican los factores que predicen este fenómeno, como la desnutrición u obesidad. Sobre esto, profundizan Stone, et al., (2007), quienes examinan los factores que determinan las relaciones entre los factores del clima organizacional y la salud ocupacional, asociando este último factor con el bienestar integral de los empleados, con el fin de reducir la rotación de personal, como factor clave de éxito. En este mismo enfoque, se tiene en cuenta el aporte que hace Poghosyan, (2013), identificando sus dominios en la práctica de la enfermera practicante (NP), para desarrollar nuevos instrumentos que midan con precisión el clima organizacional y vincularlo con NP y resultados en los pacientes.

De otra parte, existen tres perspectivas de fortaleza climática, desarrollada por Dawson, et al., (2008), extendidas al nivel organizacional. Las mismas, resultan un

atributo positivo y predominantemente en pequeños equipos o unidades organizativas, descubriendo relaciones positivas entre dos de tres climas: Dimensiones con calidad e integración y calificaciones de expertos de la organización con rendimiento, y un efecto curvilíneo entre la fuerza del clima de integración y rendimiento. Sin embargo, no se descubrieron efectos de interacción entre el clima y la fuerza del clima. Los autores Haakonsson, et al., (2008), profundizan, centrando la percepción que tiene el gerente hacia el clima y el liderazgo, así como en las desalineaciones entre los climas (medido como demanda de procesamiento de información) y el estilo de liderazgo (medido como capacidad de procesamiento de información), que puede tener consecuencias negativas para el rendimiento y clima organizacional.

Por su parte, Schulte, et al., (2009), centran el clima organizacional sobre aspectos únicos no relacionados, en lugar de estudiar el contexto social, como disposiciones de variadas dimensiones climáticas, examinando las relaciones y hábitos entre estas y cada aspecto climático estudiado a nivel de unidad y resultados organizacionales. Esto se encuentra en coherencia con Schneider, et al., (2013), quienes enmarca estas configuraciones con definiciones de los constructos y

lineamientos preliminares, sobre las interrelaciones sociales y proponen una integración del clima y el pensamiento de la cultura con implicaciones prácticas para la gestión de organizaciones contemporáneas eficaces.

Perspectivas Hojas. Clúster 1: Nivel de satisfacción, trabajo grupal, evaluación constante, motivación y seguridad laboral.

En la primera clusterización, se reflejan las perspectivas enfocadas hacia el valor del trabajo grupal. Al respecto Chen, et al., (2019), determinaron que la organización positiva, el clima y las buenas habilidades de coaching gerencial contribuyen a la gestión y el desarrollo eficaz del equipo, añadiendo, la importancia de que las organizaciones comprendan el valor del coaching para asesorar y crear un lugar de trabajo que haga posible el aprendizaje, el crecimiento y la adaptación en diferentes departamentos y equipos funcionales, de esta manera se ha de tomar en cuenta lo planteado por la ONU (2016) caracterizando que un entorno de trabajo saludable es donde los empleados y los jefes trabajan de manera conjunta en las etapas de optimización continua que permita promover y dar protección a la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente laboral. Sobre esto mismo Hsu, et al., (2017)

aplicando la teoría de atracción-selección-desgaste de Schneider, identifican factores que afectan las intenciones de emprendimiento en serie de las empresas, sobre todo, en aquellas empresas nuevas que necesitan estrategias para consolidarse.

Otros autores como Lone, et al., (2017), reflejan que el estado físico de los líderes y el clima de relaciones mejora al desarrollar capital humano colectivo, mediante el apoyo interno y externo de cooperación y coordinación de recursos. Sobre esto, Destler (2016), encontró, que un clima que prioriza el bienestar de los empleados se asocia positivamente con reforma de la gestión del desempeño, mientras que una que facilita la participación y el disenso de los empleados es asociado negativamente con la reforma de la gestión del desempeño. Similares resultados obtuvieron Phua (2018), que ofrece tres propuestas en las que podrían probarse las implicaciones teóricas y prácticas que este marco tiene en el avance del tema del clima enfocado hacia la sostenibilidad, dentro de la disciplina del clima organizacional; más allá de los focos actuales, en gran parte técnicos, políticos e institucionales.

Otro rumbo que toma la alimentación y el clima organizacional, es el expresado por Ogbuanya, et al., (2017), quienes indican

que la aplicación corporativa de una terapia racional, emotiva y conductual como un programa de intervención de terapia de salud ocupacional es esencial para mejorar las percepciones del clima organizacional y promover la adopción de estrategias viables de gestión de riesgos ocupacionales en el lugar de trabajo. Al respecto, Schneider, et al., (2017), ofrecen una visión de los principales logros teóricos y de investigación que muestran tendencias observadas en la literatura y cómo el cuidado de la salud ocupacional ha contribuido en gran medida a impulsar la investigación sobre este tema. Sobre esta perspectiva de seguridad y salud en el trabajo, Zacher y Yang (2016), incluyen el OCSA, es decir, creencias sobre metas y posibilidades futuras en trabajo, sugiriendo que es un recurso contextual importante para fomentar el éxito en el trabajo, sobre todo a nivel organizacional.

En otra línea, que se desprende, referente al tema, los autores Wallace, et al., (2013), descubrieron que el consenso de cambio de referente, era un predictor más fuerte del desempeño laboral y del desempeño del servicio al cliente, que el consenso directo; en un enfoque orientado hacia la evaluación constante, tanto interna como externa de la empresa. En general, Jeffrey (2016), añade a este punto, la ética como predictor; al explorar cómo las características

organizacionales pueden influir en la ética de los profesionales, además, la influencia del clima de servicio al cliente de una empresa, sugiere que estos constructos deberían ser considerados más a fondo en el futuro, para delinear apropiadamente los límites de la evaluación sobre las corrientes gerenciales.

Clúster 2: Nuevos campos de estudio: entornos educativos, salud, enfermería, servicios y bienestar laboral. Dentro de estas áreas se menciona que los buenos niveles nutricionales en conjunto con diversos factores vitales de seguridad y salud en el trabajo, se presenta como base de la productividad y la seguridad en el área de desempeño laboral. Los alimentos en perfecto estado, suministrados en un ambiente de tranquilidad, permite a los trabajadores tener un mayor desempeño y un rendimiento eficaz en sus funciones, una nutrición de manera adecuada se presenta como base para lograr la productividad, seguridad, mejorar las condiciones salariales y la propia estabilidad laboral, los cuales deben de ser de interés ante los gobiernos y empresarios (OIT, 2012).

Una alimentación saludable es un tema que abarca ámbitos que van mucho más allá de la responsabilidad social empresarial, siendo un factor central para la productividad, debido que minimiza el ausentismo y

disminuye la incidencia de enfermedades características de la diabetes, hipertensión, obesidad, entre otras, que se ven vinculadas con la nutrición.

En este clúster se agrupan, las perspectivas sobre el tema, en relación a su implementación en diferentes contextos, resaltando, sobre este punto, Charles y Lawrence (2002), proporcionan definiciones operacionales que distinguen entre cultura y clima como principal factor motivador del cambio, tomando como base, que cada factor presente en las organizaciones, dependiendo de su tipo, son abordados como factores únicos; donde cultura y el clima se vinculan a la organización a nivel de equipo con las actitudes laborales, la calidad del servicio y la rotación de personal a nivel individual. En ese mismo contexto, Williams y Glisson (2014), proporciona la primera prueba estructural de los efectos directos e indirectos de la cultura y el clima en los resultados de la juventud en una muestra nacional de sistemas de bienestar infantil y aísla las dimensiones culturales y climáticas específicas más asociadas con los resultados de la juventud.

Malloy, et al (2015), por su parte, contribuyen al estudio, determinando factores que pesan en la implementación de las prácticas del clima organizacional, en una

apertura de éste hacia la escuela, en la medida en que estas utilizan prácticas de toma de decisiones participativas y la existencia de relaciones de apoyo entre los maestros. Además, Converso, et al., (2019), abordan este mismo campo, desde el enfoque del uso de los instrumentos de autoevaluación en la elaboración de buenas prácticas y la vigilancia de la moral de los maestros en el contexto de la escuela. Siendo secundado esto, por el estudio de Wang, et al., (2019), quienes sugieren que el liderazgo transformacional de los directores podría clasificarse de acuerdo a su tipología, relacionadas con el clima organizacional.

En ese mismo, contexto Hewett y La Paro (2019), encontraron que los maestros fomentan aspectos generalmente positivos de la colegialidad y el apoyo de los supervisores en sus entornos de trabajo a través de los microsistemas de un profesor en un aula, como propuesta de adaptación de las prácticas de clima organizacional orientada a la educación. En ese mismo sentido, Jiang, et al., (2019), validaron instrumentos de administración de las versiones en chino de la Escala de Empoderamiento de los Participantes de la Escuela, la Encuesta de Satisfacción Laboral Docente y la Escala de Clima Organizacional, encontrándose esta como una de las perspectivas más claras a seguir

en esta área. En otro campo, relacionado con las empresas prestadoras de servicio, (Willis, et al., 2019; Zwikae, y Meredith, 2019) proporcionan un apoyo empírico que demuestra que el clima organizativo y la identificación social son variables importantes al considerar los resultados de los empleados de este tipo de empresas.

Clúster 3: Desarrollo de nuevos modelos enfocados en la producción, creatividad, transferencia cultural y el nivel gerencial, Ocampo (2021). Diversos estudios presentan las mediaciones alimentarias en el lugar de trabajo se presenta usualmente de manera eficaz, principalmente para incitar un consumo de frutas y verduras elevados, aunque se tiene en cuenta que los ensayos son menos consistentes sobre la eficacia a largo plazo de las intervenciones para controlar el peso. De igual manera se hace evidente que los cambios en el ambiente laboral favorecen en el incremento de la eficacia de las actividades de promoción de la salud. (Ocampo, 2021).

Por lo cual, este clúster, está relacionado con el desarrollo temático del comportamiento alimenticio y clima organizacional, desarrollando perspectivas que se enfocan en modelos de innovación, desarrollo, modelos de desempeño y producción, entre otros. En este sentido, el

artículo de Zwikael y Meredith (2019), contribuye a la literatura al encontrar que un clima organizacional positivo intensifica el efecto del apoyo organizacional, en la práctica, la creación de ese clima puede mejorar el establecimiento de objetivos del proyecto, tales como: El éxito, resultado y el desempeño de las operaciones, mejora de hábitos de consumo. En ese mismo campo, pero ya enfocándose hacia la percepción de la calidad, los autores Hatjidis, et al., (2019), revela el papel de este como conducto de influencia social positiva en la preparación para el cambio. Además, se vuelve significativamente elástico cuando el conocimiento tácito y el clima organizacional se convierten en vínculos notables de la calidad de las relaciones debido a su capacidad para desencadenar patrones de comportamiento psicosocial hacia el cambio organizacional. Por su parte, Datta y Singh (2018), contribuye al conocimiento relacionado con el clima organizacional, haciendo hallazgos serían útiles para que ciertos sectores puntuales mejoren su clima organizacional, desde una perspectiva enfocada hacia la innovación y desarrollo de nuevos conceptos aplicados al campo.

Dentro del campo de los modelos de orientación, Ifinedo (2018), resaltan el papel de los constructos de vinculación social, encontrando que el compromiso no está

relacionado con intenciones de cumplimiento de la seguridad social y salud en el trabajo, sin embargo, influye en las percepciones de los empleados sobre las amenazas a la seguridad y las actitudes hacia su cumplimiento, que a su vez impacta en las intenciones de cumplimiento, así como su alimentación, para mantener mejor concentración y vigorosidad para estar atento durante su jornada evitando accidentes laborales. Siguiendo esa misma línea temática, Fainshmidt y Frazier (2016; Jiang, et al., 2019), encontraron que el clima de confianza laboral, tiene una relación directa con la ventaja competitiva, este estudio avanza en la comprensión de los antecedentes de las capacidades dinámicas al resaltar la importancia del clima organizacional para la confianza como un apuntalamiento social de capacidades dinámicas y ventaja competitiva dentro de la empresa.

En otra perspectiva identificada, Matić, et al., (2017), emplean un modelo desarrollado mediante la integración de varios estudios de gestión del conocimiento que tienen formación de intenciones en el intercambio de conocimientos a modo de permitir un marco integral para comprender la influencia de algunas variables organizacionales en los empleados con tendencias a participar en el intercambio de conocimientos. Sin embargo,

Shen, et al., (2017), argumentan que el cambio estratégico, en una empresa, necesita establecer un clima de intercambio de información y conocimientos sobre nuevas estrategias para lograr la coherencia entre miembros de la organización, identificando los roles críticos de los dos climas organizacionales (es decir, comunicación abierta y burocracia jerárquica) a partir de la configuración de microambientes para la gestión del conocimiento intraorganizacional. En este sentido los autores Pogorzelska, et al., (2015), desarrollan un instrumento psicométricamente sólido, que puede ser útil para los investigadores y proveedores a la hora de evaluar la calidad del clima relacionada con la creación de microambientes de trabajo.

Con respecto a la transferencia cultural, (Trinkner, et al., 2016), apoyan claramente la utilidad de infundir justicia procesal en el clima laboral interno, como un medio para mejorar el desempeño laboral, su bienestar y su relación con las comunidades en donde se desarrolla la actividad laboral. Por su parte, los autores Karantzas, et al., (2016), enfatiza que el clima organizacional debe enfocarse en variables que mejoren la autoeficacia del personal, ya que esto, puede ayudar a mejorar la tensión experimentada por el personal que atiende al cliente,

tomando en consideración que, en ambientes abiertos, se debe proyectar una cultura organizacional que evalúe el clima dentro y fuera del contexto laboral, como un mecanismo de supervisión y mejora constante que incluye sectores antes ignorados, como el entorno y su compactación con este, puesto que los trabajadores pueden adoptar una conducta alimenticia adecuada, no obstante, fuera del trabajo, descuidan estas áreas, lo cual, repercute en el interior de la organización en los casos de ausentismo laboral por condiciones médicas delicadas, u otra situación referente a su bienestar corporal.

Esta investigación es una contribución al análisis del clima organizacional a través de un mapeo científico y el análisis de la analogía del árbol, como una metodología estructurada para hacer una revisión de la literatura, usando los recursos de las bases de datos Scopus y Wos.

Los principales resultados indicaron que el clima organizacional es un campo muy condicionado por el liderazgo, siendo un factor que fomenta el desarrollo de métodos y procesos que se orientan al mejoramiento y crecimiento de los niveles de producción (Ko y Kang, 2019). Se ha demostrado que la conducta del personal se asocia con el ambiente de trabajo y con el desempeño de

innovación de procesos, productos y servicios (Andersson, et al., 2020; Vanajan et al., 2020). En ese sentido, la mayoría de estudios concentran su atención en el nivel directivo, ya que es necesario seguir analizando el rol gerencial y su efecto en la vida laboral y el clima organizacional (Fainshmidt. y Frazier, 2016; Pérez y Fernández, 2019).

En términos generales, las aportaciones de los autores considerados claves para el clima organizacional pueden iniciarse con Schneider B, siendo el más citado según la red bibliométrica; seguido de James, I. Además, aparecen autores como: Amabile, T; Litwin, G; Possakoff, P. Los términos más empleados que arrojó el análisis y sobre los que gira el tema son: comunicación, innovación, liderazgo, desempeño, compromiso, intercambio de conocimiento, gerencia, entre otros. En el campo colaborativo, es preciso señalar que se observan 19 autores distribuidos en 6 grupos, donde destacan la colaboración entre autores como Poghosyan, L y Nannini, A; además, se observa la colaboración entre Stone, P y otros con menor nombramiento. Siendo destacable, el grupo conformado por Grecmanova, H; Dopita, M; Skopalova, J; Kantorova, J y Chval, N. Los países con más participaciones a nivel de investigaciones en

el área son: Estados Unidos y China, destacándose además Australia.

La investigación en la categoría de documentos estructurales, encuentra que en el área de clima organizacional se aplican diferentes técnicas, generalmente empleadas en el ambiente de trabajo, en este sentido, destaca el documento de Patterson, et al., (2004), quienes realizaron una serie de estudios experimentales de la vida grupal y su efecto en el ambiente de trabajo, con el objetivo de generar un enfoque científico sobre el campo de los climas laborales. Asimismo, desarrollan un cuestionario de clima organizacional, que sigue un patrón metodológico centrado en el análisis del comportamiento humano como masa, mediante, el desarrollo de un interrogatorio que resulta ser la base motriz para la determinación de un clima organizacional presente en cualquier empresa. Profundizando sobre este punto, Poghosyan, Nannini, Clarke (2013), utilizaron procedimientos meta-analíticos para examinar las relaciones entre las percepciones del clima a nivel individual (psicológico) y los resultados laborales, tales como: las actitudes de los empleados, el bienestar psicológico, la motivación y el desempeño. Finalmente, como base estructural del trabajo, Schneider, Ehrhart y Macey (2013), identifican temas y desafíos

generales que enfrentan los investigadores sobre climas y comportamientos sociales, identificando una visión más clara de algunos campos prometedores en el área de climas y organizaciones, como la mejora y mayor atención a los alimentos que consumen, para adquirir mejor estado físico, (Ocampo, 2021).

Como limitación de esta investigación, está la poca amplitud dada por el empleo de una sola base de datos, lo que impidió realizar consideraciones más globales del tema. Sumado a esto, se encuentra la limitante del periodo de tiempo estudiado que solo precedió al año 2000 por lo que no es posible una consideración más completa sobre el desarrollo del tema a nivel de investigaciones. Adicional a ello, siempre está presente el sesgo producido por el investigador, al requerirse de indicadores más precisos para identificar mejor las líneas investigativas presentes en la literatura.

Las futuras líneas investigativas, deben enfocarse hacia el valor actual del trabajo grupal, determinando habilidades gerenciales que permitan un clima positivo y desarrollo eficaz del grupo. Otro aspecto a

desarrollar, sería el capital humano, como factor a satisfacer en el futuro, con agendas orientadas más hacia el desarrollo de este activo que priorice sobre otros tipos de capital, como un mejor estilo de vida, adquiriendo alimentos que le proporcionen los elementos que requiere su organismo para mantener una buena salud, y mejorar su estado anímico, al sentirse bien consigo mismo, mejorando su apariencia física, lo cual genera mayor motivación ante la sociedad y el contexto laboral. Un rumbo hacia al que debería orientarse las investigaciones al respecto, es como implementar metodologías de climas organizacionales en contextos no solo laborales, sino institucionales, tales como: ambientes escolares, entidades educativas, hospitales y gremios gubernamentales, al evidenciarse vacíos de conocimiento en estos ámbitos específicos. Adicional a ello, un campo a explorar en profundidad es el desarrollo de modelos de innovación que integren de una manera efectiva: producción-desempeño-satisfacción dentro de los diferentes ambientes de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andersson, M., Moenb, O. & Brett, P. (2020). The organizational climate for psychological safety: Associations with

SMEs' innovation capabilities and innovation performance. *Journal of Engineering and Technology Management*, 55(20), 1-13. DOI: <https://doi.org/10.1016/j>

Chen, I., Khan, Sofiah K., Lin, C. (2019). Team Resource Management Perception Under Managerial Coaching Skills and Organizational Climate. *The Health Care Manager*, 38(3), 228–238. doi:10.1097/hcm.0000000000000266

Converso, D., Cortini, M., Guidetti, G., Molinengo, G. y Sottimano, I. et al. (2019). Organizational Climate and Teachers' Morale: Developing a Specific Tool for the School Context. *Frontier Psychol*, 20 (19), 196-251. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02132>

Datta, A. & Singh, R. (2018). Determining the dimensions of organizational climate perceived by the hotel employees. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 36 (56), 40 – 48. doi:10.1016/j.jhtm.2018.07.001.

Dawson, J., González, V., Davis, A. & West, M. (2008). Organizational climate and climate strength in UK hospitals. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(1), 89–111. doi:10.1080/13594320601046664.

Destler, K. (2016). A Matter of Trust: Street Level Bureaucrats, Organizational Climate and Performance Management Reform. *Journal of Public Administration*

Research and Theory, 56(23), 15-19. doi:10.1093/jopart/muw055

Devi, M. y Singh, W. (2017). Organizational climate models - a review. *Gurukul business review-gbr*, 13 (E), 19-27.

Fainshmidt, S. y Frazier, M. (2016). What Facilitates Dynamic Capabilities? The Role of Organizational Climate for Trust. *Long Range Planning*, 15(89), 246-301. doi:10.1016/j.lrp.2016.05.005

Hatjidis, D., Griffin, M. & Younes, M. (2019). Linking universal network quality perception and change readiness. *International Journal of Organizational Analysis*, 19(15), 1389-1442. doi:10.1108/IJOA-06-2018-1442

Hewett, B. y La Paro, K. (2019). Organizational Climate: Collegiality and Supervisor Support in Early Childhood Education Programs. *Early Childhood Education Journal*, 14(28), 145–189. doi:10.1007/s10643-019-01003-w

Hsu, D., Shinnar, R., Powell, B & Betty, C. (2017). Intentions to reenter venture creation: The effect of entrepreneurial experience and organizational climate. *International Small Business Journal*, 45(56), 026624261668664–. doi:10.1177/0266242616686646

Ifinedo, P. (2018). Roles of Organizational Climate, Social Bonds, and Perceptions of Security Threats on IS Security Policy Compliance Intentions. *Information Resources Management Journal*, 31(1), 53–82. doi:10.4018/IRMJ.2018010103

Iglesias, A., Torres, J. y Mora, Y. (2019). Theoretical references that sustain the organizational climate: integrative review. *medisur-revista de ciencias médicas de Cienfuegos*, 17(4), 562-569.

Jeffrey, C. (2016). Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting Volume 20 || The Influence of Client Attributes and Organizational Climate on Tax Professionals. 10.1108/S1574-0765201620(), 31–66. doi:10.1108/S1574-076520160000020002

Jiang, Y., Li, P., Wang, J. y Li, H. (2019). Relationships Between Kindergarten Teachers' Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Climate: A Chinese Model. *Journal of Research in Childhood Education*, 14(25), 1–14. doi:10.1080/02568543.2019.1577773

Karantzas, G., McCabe, M., Mellor, D., Von Treuer, K., Davison, T. & O'Connor, D., et al. (2016). Organizational climate and

self-efficacy as predictors of staff strain in caring for dementia residents: A mediation model. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 66(12), 89–94. doi:10.1016/j.archger.2016.05.006

Ko, W. y Kang, H. (2019). Effect of leadership style and organizational climate on employees' food safety and hygiene behaviors in the institutional food service of schools. *Food Science Nutrition*, 7(E), 2131–2143. DOI: 10.1002/fsn3.1056

Kuenzi, M. y Schminke, M. (2009). Assembling Fragments Into a Lens: A Review, Critique, and Proposed Research Agenda for the Organizational Work Climate Literature. *Journal of Management*, 35(3), 634–717. doi:10.1177/0149206308330559

Lone, J., Garnås, A., Myklebust, T., Bjørklund, R., Hoff, T. & Bjørkli, C. (2017). Organizational climate and investigation performance in the Norwegian police: A qualitative study. *Journal of Investigative Psychology and Offender Profiling*, 4(26), –. doi:10.1002/jip.1474

Lynch, M. & Fierro, I. (2016). Incidences of ineffective leadership in the organizational climate: a conceptual review. *Revista ciencias pedagógicas e innovacion*, 4(2), 7-17.

Malloy, M., Acock, A., DuBois, D., Vuchinich, S., Silverthorn, N. & Ji, P. et al. (2015). Teachers' Perceptions of School Organizational Climate as Predictors of Dosage and Quality of Implementation of a Social-Emotional and Character Development Program. *Prevention Science*, 16(8), 1086–1095. doi:10.1007/s11121-014-0534-7

Manning, L. (2020). Moving from a compliance-based to an integrity-based organizational climate in the food supply chain. *Comprehensive Reviews in Food Science and Food Safety*, 19(3), 995–1017.

Matić, D., Cabrilo, S., Grubić, L. & Milić, B. (2017). Investigating the impact of organizational climate, motivational drivers, and empowering leadership on knowledge sharing. *Knowledge Management Research & Practice*, 159(81), 105–156. doi:10.1057/s41275-017-0063-9

Ocampo, J. (2021). Productividad en trabajadores de hábitos saludables y hábitos no saludables de Compañía Nacional de Metrología para enero-febrero de 2021, un estudio exploratorio. (En línea) Repositorio Digital de la Universidad ECCI. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1487/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ogbuanya, T, Eseadi, C., Orji, C., Ede, M., Ohanu, I. y Bakare, J. (2017). Effects of rational emotive occupational health therapy intervention on the perceptions of organizational climate and occupational risk management practices among electronics technology employees in Nigeria. *Medicine*, 96(18), e6765. doi:10.1097/md.0000000000006765

Organización de Naciones Unidas - ONU (2016) Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo (En línea) ISBN 978 92 4 350024 9 (Clasificación NLM: WA 440). Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2012) Un enfoque integral para mejorar la alimentación y nutrición en el trabajo: Estudio en empresas chilenas y recomendaciones adaptadas (En línea) Casilla 19.034, CP 6681962. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/alimentacion.pdf

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2021) ¿Qué es el trabajo decente? (En línea) Tesoro de la OIT. Disponible en: <https://www.ilo.org/americas/sala-de->

prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--
es/index.htm

Perez, C. y Fernández, J. (2019). Quality of Leadership and Organizational Climate in a Sample of Spanish Workers. The Moderation and Mediation Effect of Recognition and Teamwork. *International journal of environmental research and public health*, 17(32), 1-10. DOI:10.3390/ijerph17010032

Phua, F. (2018). The role of organizational climate in socially embedding construction firms' sustainability goals. *Construction Management and Economics*, 2(25), 1–13. doi:10.1080/01446193.2018.1424348

Poghosyan, L., Nannini, A. & Clarke, S. (2012). Organizational climate in primary care settings: Implications for nurse practitioner practice. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 25(3), 134–140. doi:10.1111/j.1745-7599.2012.00765.x

Pogorzelska, M., Nembhard, I., Schnall, R., Nelson, S. y Stone, P. (2015). Psychometric Evaluation of an Instrument for Measuring Organizational Climate for Quality: Evidence From a National Sample of Infection Preventionists. *American Journal of Medical Quality*, 14(56), 106-286. doi:10.1177/1062860615587322

Pons Verdú, F. J., & Ramos López, J. (2012). Influencia de los Estilos de Liderazgo y las Prácticas de Gestión de RRHH sobre el Clima Organizacional de Innovación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(2), 81-98.

Schneider, B., Ehrhart, M. & Macey, W. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361–388. doi:10.1146/annurev-psych-113011-143809

Schneider, B., González, Vi., Ostroff, C., West, M. (2017). Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs in the *Journal of Applied Psychology*. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 468–482. doi:10.1037/apl0000090

Shen, H., Gao, Y. & Yang, X. (2017). Matching organizational climate and control mechanisms for fast strategic change in transitional economics. *Journal of Organizational Change Management*, 30(2), 124–141. doi:10.1108/JOCM-04-2016-0064

Stone, P., Du, Y, y Gershon, R. (2007). Organizational Climate and Occupational Health Outcomes in Hospital Nurses. *Journal of Occupational and Environmental*

Medicine, 49(1), 50–58.
doi:10.1097/01.jom.0000251622.05429.0c

Trinkner, R., Tyler, T. & Goff, P. (2016). Justice from within: The relations between a procedurally just organizational climate and police organizational efficiency, endorsement of democratic policing, and officer well-being.. *Psychology, Public Policy, and Law*, 22(2), 158–172. doi:10.1037/law0000085

Vanajan, A., Bültmann, U. y Henkens, K. (2020). Health-related Work Limitations Among Older Workers—the Role of Flexible Work Arrangements and OrganizationalClimate. *The Gerontologist*, 60(3), 450–459. DOI:10.1093/geront/gnz073

Wallace, J., Edwards, B., Paul, m J., Burke, M., Christian, M. & Eissa, G. (2013). Change the Referent? A Meta-Analytic Investigation of Direct and Referent-Shift Consensus Models for Organizational Climate. *Journal of Management*, 45(65), 15-86. doi:10.1177/0149206313484520

Wang, P, Deng, X, Li, X, Dong, Y. & Jiao, R. (2019) Latent Classes of Principals' Transformational Leadership and the Organizational Climate of Kindergartens. *Frontier Psychol*, 14(15), 189-178. doi:10.3389/fpsyg.2019.02015

Williams, N. y Glisson, C. (2014). Testing a theory of organizational culture, climate and youth outcomes in child welfare systems: A United States national study. *Child Abuse & Neglect*, 38(4), 757–767. doi:10.1016/j.chiabu.2013.09.003

Willis, L., Reynolds, K., Lee, E. (2019). Being well at work: the impact of organizational climate and social identity on employee stress and self-esteem over time. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(15), 1–15. doi:10.1080/1359432X.2019.1587409

Zacher, H., Yang, J. (2016). Organizational Climate for Successful Aging. *Frontiers in Psychology*, 7(15), 156 –198. doi:10.3389/fpsyg.2016.01007

Zupic, I., y Čater, T. (2015). Bibliometric Methods in Management and Organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429–472.

Zwikael, O. & Meredith, J. (2019). The role of organizational climate in setting project goals. *International Journal of Operations & Production Management*, 39(12), 1281–1294. doi:10.1108/ijopm-02-2019-0150