

Nº 46

# AD-MINISTER

UNIVERSIDAD EAFIT · MEDELLÍN · COLOMBIA · ENERO - JUNIO 2025 · ISSN 1692-0279 · E-ISSN: 2256-4322

---

ENERIETH LOZANO MEJÍA  
DIANA ANYELI PERDOMO  
JOSÉ REINALDO SABOGAL PINILLA

JEL: Y10, J28, I23, O39

DOI: <https://doi.org/10.17230/Administer.46.1>



# TENDENCIAS EN INVESTIGACIÓN SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS UNIVERSIDADES: UN ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO

RESEARCH TRENDS ON ORGANIZATIONAL CLIMATE IN UNIVERSITIES: A BIBLIOMETRIC ANALYSIS

ENERIETH LOZANO MEJÍA<sup>1</sup>  
 DIANA ANYELI PERDOMO<sup>2</sup>  
 JOSÉ REINALDO SABOGAL PINILLA<sup>3</sup>

## RESUMEN

El objetivo de este artículo fue caracterizar la producción científica mundial en cuanto a las tendencias de los estudios sobre el clima organizacional en las universidades. La importancia del estudio del clima organizacional radica en la influencia directa que presenta sobre los comportamientos, el bienestar, la motivación, la creatividad y el desempeño del personal. Para llevar a cabo este estudio fue necesario hacer una revisión en las bases de datos en Scopus y Web Of Science de los últimos 12 años entre 2012 y octubre de 2023, extrayéndose 346 y 1131 documentos respectivamente. Se realizó un análisis bibliométrico que examinó la variable del clima organizacional, de carácter descriptivo, el análisis se basó en la revisión de documentos científicos previamente publicados, para ello se emplearon elementos de búsqueda a partir de palabras clave como "organizational climate" OR "organizational environment" AND university con un análisis de datos y análisis de coocurrencia a partir de la herramienta VOSviewer, y el software R; dentro de los resultados se destaca el autor Schneider Ben y la revista, *Frontiers in psychology* y los países con mayor cantidad de investigaciones son Estados Unidos, China y Malasia. Finalmente se concluye que las tendencias que surgen del análisis sobre clima organizacional en universidades son: el desempeño, satisfacción en el trabajo, lugar de trabajo, percepciones, impacto, comportamiento, salud mental, seguridad y salud en el trabajo, compromiso, carga de trabajo, cultura, liderazgo, gestión del conocimiento, representadas en 10 temáticas que marcaron mayor frecuencia en la producción científica mundial.

<sup>1</sup> Magíster en Administración, Universidad Nacional de Colombia. Universidad del Valle seccional Tuluá. Docente, Grupo de investigación: Ciencia, Acción y Desarrollo - CAD. [enerieth.lozano@correounivalle.edu.co](mailto:enerieth.lozano@correounivalle.edu.co); Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6267-9539>

<sup>2</sup> Magíster en Administración, Universidad Nacional de Colombia. Universidad del Valle sede Tuluá, Docente, Grupo de investigación: Ciencia, Acción y Desarrollo - CAD. [perdomo.diana@correounivalle.edu.co](mailto:perdomo.diana@correounivalle.edu.co); Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0157-1123>

<sup>3</sup> Magíster en Administración, Universidad del Valle. Universidad del Valle sede Tuluá, Grupo de investigación: Ciencia, Acción y Desarrollo - CAD. [jose.sabogal@correounivalle.edu.co](mailto:jose.sabogal@correounivalle.edu.co); Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6169-6211>

\*La corrección de estilo del presente documento estuvo a cargo de los autores.

**PALABRAS CLAVE:**

Bibliometría, Clima Organizacional, Universidades, Tendencias.

**ABSTRACT**

The objective of this article was to characterize the global scientific production regarding trends in studies on organizational climate in universities. The importance of studying organizational climate lies in its direct influence on behaviors, well-being, motivation, creativity, and the performance of personnel. To carry out this study, it was necessary to conduct a review in the Scopus and Web of Science databases for the last 12 years, from 2012 to October 2023, extracting 1131 and 346 documents, respectively. A bibliometric analysis was performed, examining the variable of organizational climate in a descriptive manner. The analysis was based on the review of previously published scientific documents, using search elements based on keywords such as "organizational climate" OR "organizational environment" AND university, with data analysis and co-occurrence analysis using the VOS Viewer tool and R software. Among the results, the author Schneider Ben and the journal Frontiers in Psychology stand out, and the countries with the highest number of research are the United States, China, and Malaysia. In conclusion, the emerging trends from the analysis on organizational climate in universities include performance, job satisfaction, workplace, perceptions, impact, behavior, mental health, safety and health at work, engagement, workload, culture, leadership, and knowledge management, representing 10 themes that marked higher frequency in global scientific production.

**KEYWORDS:**

Bibliometrics, Organizational Climate, Universities, Trends.

**1. INTRODUCCIÓN**

El objetivo de este artículo consistió en la caracterización de la producción científica mundial en relación con las tendencias de investigación sobre el clima organizacional en las universidades. A partir de análisis de los autores más relevantes y más citados, países y universidades tienen la mayor producción científica, revistas científicas más influyentes, evolución del número de publicaciones y corrientes principales sobre este tema, que respondan a los siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las tendencias investigativas para las universidades sobre clima organizacional en los últimos doce años?, por consiguiente, ¿Por qué es importante realizar un análisis bibliométrico sobre el clima organizacional?, ¿A quiénes benefician estos resultados? y ¿Cómo puede este análisis bibliométrico contribuir al avance del conocimiento del campo?

Para abordar este problema, se realizará un análisis bibliométrico de la producción científica en bases de datos internacionales, y se utilizó indicadores clave como el número de publicaciones, citas, redes de colaboración, palabras clave más frecuentes, además de autores, revistas, artículos y países con mayor impacto en su citas y relevancia en sus investigaciones.

Para llevar a cabo este estudio fue necesario hacer una revisión en las bases de datos en Scopus y Web Of Science de los últimos 10 años entre 2012 y octubre de 2023, extrayéndose 346 y 1131 documentos respectivamente. Se realizó un análisis bibliométrico que examinó la variable del clima organizacional, de carácter descriptivo, el análisis se basó en la revisión de documentos científicos previamente publicados, para ello se emplearon elementos de búsqueda

a partir de palabras clave como "organizational climate" OR "organizational environment" AND university con un análisis de datos y análisis de coocurrencia a partir de la herramienta VOSviewer, y el software R.

Para este problema se identificó las áreas de mayor interés y desarrollo, así como las posibles brechas en la investigación actual sobre el clima organizacional en el ámbito universitario. Por lo que se expondrán los conceptos resultantes de esta investigación con un análisis bibliométrico que arroja una serie de tendencias emergentes, como *Performance* (Kaseger et al., 2021; Shanker et al., 2017), *Job-satisfaction* (Jiang & Probst, 2015; Poghosyan et al., 2017; Schulz, 2013), *Impact* (Martínez Prats et al., 2021), *Perceptions* (Crain et al., 2013), *Behavior* (Mayastuti et al., 2022), *Culture* (Schneider et al., 2013), *Leadership* (Adserias et al., 2017), *Commitment* (Seyyedmoharrami et al., 2019), *Burnout* (Dinibutun et al., 2020; Green et al., 2014), *Workplace, Knowledge management* (McMurray & Scott, 2013; Titi Amayah, 2013), *Workload* (Sun et al., 2023), *Occupational health and Mental health* (Guerra et al., 2021; Kenebayeva et al., 2022; Lal et al., 2021), estos conceptos proporcionan una visión integral de los temas clave que fueron objeto de atención en la investigación académica sobre el clima laboral en el ámbito universitario. Estos resultados no solo destacan la diversidad y complejidad de los factores que influyen en el clima organizacional, sino que también ofrecen un panorama amplio para futuras investigaciones y prácticas relacionadas con la mejora de las condiciones laborales en el entorno universitario.

El estudio revela hallazgos significativos que demuestran la influencia directa en comportamientos, bienestar, motivación, creatividad y desempeño del personal, lo cual se fundamenta en los antecedentes que se expondrán a continuación:

## 2. MARCO TEÓRICO

La revisión de literatura durante este estudio no solo enriquece el entendimiento del clima organizacional, sino que también orienta a las universidades hacia prácticas más efectivas que potencien el desarrollo integral de su comunidad. Este vínculo subraya la importancia de investigar las tendencias en la producción científica global, para que las instituciones de educación superior comprendan las dinámicas internas y su impacto en el clima organizacional. Para complementar, se analiza los resultados entre dos bases de datos bibliométricas: WoS y Scopus, con el fin de identificar patrones y estrategias efectivas que fueron implementadas en diferentes contextos, que ofrecen un marco para la mejora continua del clima organizacional en las universidades.

De acuerdo con Iglesias Armenteros et al. (2018) clima organizacional es "el conjunto de percepciones de 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 los trabajadores de una organización determinada" p. 7. En la misma línea, García Solarte (2009) concluye que el clima organizacional es "la percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales (proceso y procedimientos), las relaciones entre las personas y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), que afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, y por tanto, modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización" p. 42. Además, este impacto en los comportamientos de las personas se presenta en términos de satisfacción productividad, rotación de personal, entre otros (Chiavenato, 2000; Goncalves, 1997; Hall, 1983).

En el contexto de las instituciones de educación superior, "El clima organizacional en las universidades es un concepto importante que influye en los empleados, profesores y estudiantes (Viðak et al., 2023). El clima organizacional está enmarcado por el liderazgo institucional y afecta la satisfacción laboral, por lo que cada vez más se priorizan estudios en las universidades sobre la calidad del ambiente laboral (Bentley et al., 2013; Houston et al., 2006; Schulz, 2013; Shin & Jung, 2014).

Este estudio se centra en encontrar tendencias en investigaciones publicadas en los últimos doce años, fechas marcadas por una pandemia que desencadenó un acelerado proceso de transformación en la educación. Con los resultados obtenidos se identifican temas emergentes del clima organizacional en universidades tanto públicas como privadas, que guíen el logro de los objetivos organizacionales proyectados por las instituciones de educación superior en el mundo.

## 2.1. Antecedentes

Se realiza el rastreo de tendencias abordadas en otros estudios previos encontrándose investigaciones como la de Andrade (2021) quien examina las corrientes de investigación acerca del impacto de la nutrición en el entorno laboral mediante un análisis bibliométrico de la producción científica en *Scopus* durante los últimos cinco años. Los resultados revelan temáticas centrales como la adaptación al teletrabajo, la eficacia, y los factores determinantes de la salud durante estas modalidades laborales. Por otro lado, Sarmentero Bon et al. (2022) se centran en la bibliometría de la cultura organizacional en el sector de la salud durante la pandemia del *COVID-19*, que ofrece un análisis cuantitativo de la producción científica en este contexto, y enfatiza en la relevancia de examinar la cultura organizacional en el ámbito de la salud en el marco de la pandemia (Fiorentino et al., 2023; Rudrapal et al., 2020; Sadeghmoghadam et al., 2023; She et al., 2021).

Aparecen temáticas integradoras al concepto como las de Schneider et al. (2013) en donde detallan cómo la cultura enfocada en la seguridad ayuda a disminuir el estrés en el trabajo. De igual manera, el estudio de Shanker et al. (2017) abordan el problema del agotamiento en entornos laborales, se resalta la necesidad de implementar estrategias organizacionales para reducirlo. Kaseger et al., (2021) indican que un clima organizacional positivo en el ámbito universitario, con una carga de trabajo equilibrada y cohesión y disminuye el agotamiento emocional.

Otros estudios referentes son: el de Schulz (2013) quien investiga cómo los académicos en universidades de investigación intensiva en el Reino Unido perciben el clima organizacional, el conflicto y su satisfacción laboral; otro abordaje es dado por Jiang y Probst (2015) quienes subrayan la importancia de la confianza dentro del clima organizacional, y sugieren que este debe entenderse como una construcción específica de cada contexto. Seguidamente, Crain et al. (2013) plantea un clima organizacional enmarcado al liderazgo ético, procesos de socialización y comunicación, y la presencia de políticas para abordar riesgos a la integridad.

En 2013, McMurray y Scott resaltaron cómo las prácticas de liderazgo y gestión afectan el clima, y destacan la importancia de promover un ambiente de confianza y equidad en la toma de decisiones, así como el reconocimiento de los logros. Para Adserias et al. (2017) la efectividad de cualquier estilo de liderazgo depende en gran medida del contexto particular de cada universidad, esto incluye su historia, tamaño y dinámicas de poder, lo que lleva a la necesidad de que los líderes universitarios sean flexibles y sensibles al contexto al desarrollar

estrategias para promover la diversidad. En consecuencia, para Titi Amayah (2013) las organizaciones crean estrategias que promuevan una cultura de colaboración e intercambio de conocimientos, lo que resultará en un mejor rendimiento y servicio.

Además, Díaz R & Hernández L (2021) dirigen su atención hacia la resiliencia organizacional en el entorno universitario, especialmente frente a los desafíos presentados por la pandemia de *COVID-19*, lo que brinda una perspectiva reflexiva sobre cómo las universidades han enfrentado la crisis y la resiliencia organizacional desempeñó un papel crucial. Por último, Gutiérrez Monzón et al. (2023) emplean un enfoque bibliométrico y de redes para analizar la producción científica global sobre el clima laboral en universidades estatales, entre las temáticas sugieren la importancia del clima laboral en el contexto universitario y proponen áreas de investigación futuras en temas que relacionan el clima con el *work employee management, impact perceptions, design* y como tema nuevo y desafiante: *consequences culture level*.

### 3. METODOLOGÍA

La bibliometría implica llevar a cabo un análisis estadístico de artículos, libros u otras publicaciones (Andrade, 2021; Rousseau & Rousseau, 2017). Para los autores Escoria-Otalora & Poutou-Piñales (2008) un estudio bibliométrico ofrece detalles significativos sobre un tema particular, basada en criterios establecidos según los objetivos de la investigación.

Durante esta revisión de bibliometría o cienciometría se empleó la ecuación de búsqueda con los siguientes términos: "organizational climate" OR "organizational environment" AND university. Este tipo de análisis integra metodologías que combinan la revisión sistemática PRISMA se toma el esquema de resultados, la cienciometría y la visualización científica a partir de software, a un nivel descriptivo, "la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice" (Hernández Sampieri et al., 2014).

Este análisis se basó en la revisión de documentos científicos previamente publicados con un enfoque retrospectivo. La unidad de estudio considerada fue la producción científica global relacionada con el clima organizacional en universidades durante el periodo de 2012 a 2023. El trabajo cualitativo se valió de dos fuentes de información secundaria, a partir de las bases de datos *WOS* y *Scopus*, para posteriormente emplear indicadores bibliométricos a través de la visualización científica del software R *bibliometrix* y *VOSviewer*.

Los resultados obtenidos se exportaron en formato CSV para Scopus y TXT para *WOS*, datos que posteriormente se procesaron en el software estadístico de código abierto R, en donde se ejecutó la función "*biblioshiny*" de la librería *bibliometrix* para importar los registros (Aria & Cuccurullo, 2017), se seleccionó esta herramienta por la visualización y la eficiencia en el análisis de datos bibliométricos en comparación con otros programas similares. La función "*biblioshiny*" se empleó este método para cargar el registro y abordar interrogantes sobre la producción científica según año, revista y procedencia geográfica, así como para realizar un análisis temático a lo largo del periodo comprendido entre 2012 y 2023.

Este lenguaje de programación estadística está diseñado para investigaciones cualitativas o cuantitativas, cienciometrías y bibliometría. Además, se utilizó el software VOSviewer (Jan van Eck & Waltman, 2020) que permite la visualización de los temas principales que conforman cada tendencia o clúster, con el objetivo de identificar criterios bibliométricos conformados por la relevancia de palabras comunes, para descubrir campos, áreas y disciplinas en desarrollo.

En la tabla 1 y figura 1 se evidencia que la configuración de la matriz de búsqueda se sustentó en la implementación de algoritmos booleanos con el propósito de afinar la identificación de registros y su subsiguiente reproducción en motores de búsqueda. Se adicionó criterios de exclusión e inclusión para establecer una muestra final de 346 resultados para Scopus y 1131 resultados para WOS.

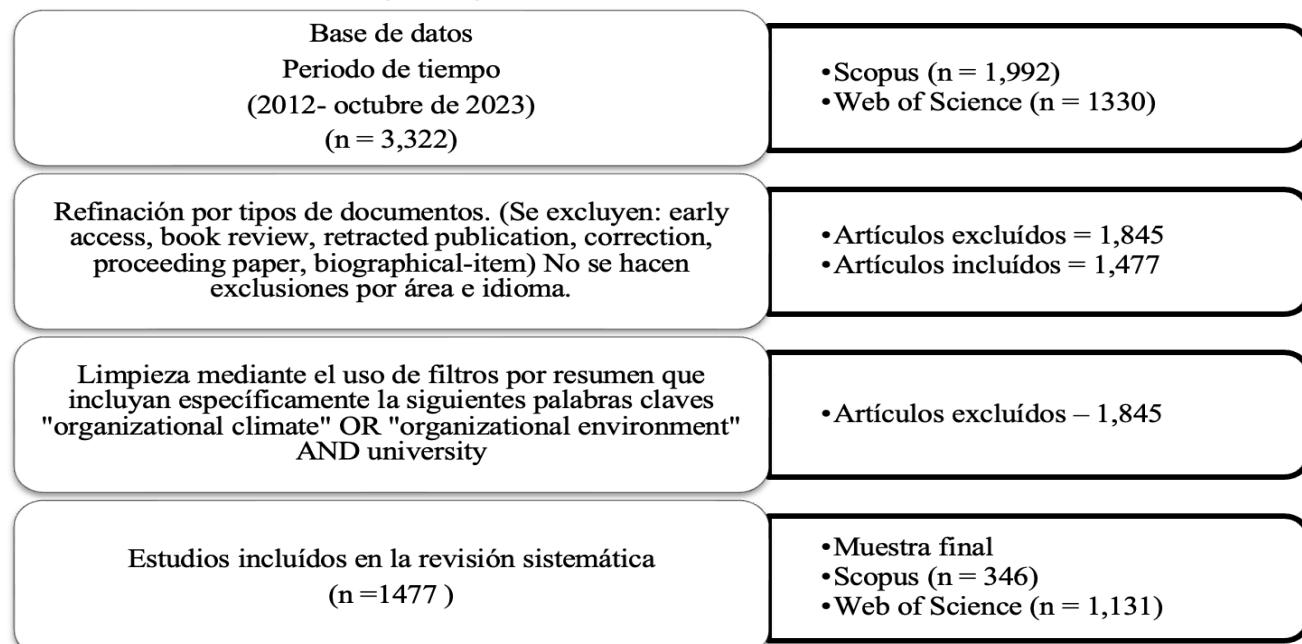
**Tabla 1.**  
Matriz de Criterios en la búsqueda en Scopus y WOS de 2012 a 2023

<b>CRITERIOS</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>Estrategia de búsqueda</b>	"organizational climate" OR "organizational environment" AND university
<b>Años consultados</b>	2012-2023
<b>Bases de datos</b>	Scopus y WOS
<b>Fecha de consulta</b>	25-octubre-2023

Fuente: Elaboración propia

Para el presente análisis bibliométrico además de incorporar la revisión por plataformas como Bibliometrix y VOSviewer, adaptamos aspectos de la metodología PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) la cual es una propuesta diseñada para mejorar la transparencia y la calidad de los informes de revisiones sistemáticas y metaanálisis en las publicaciones científicas. Este método proporciona un marco estructurado que ayuda a los investigadores a presentar de manera clara y comprensible los procesos de búsqueda, selección, extracción y síntesis de datos, para asegurar así la fiabilidad y validez de las conclusiones obtenidas, para ello adaptamos un esquema en la figura 1 (Moher et al., 2009; Page et al., 2021).

**Figura 1.**  
Proceso de búsqueda y selección de artículos incluidos en la revisión.



Fuente: Adaptado de metodología prisma, Chaudhuri et al. (2023)

Los datos bibliométricos utilizados en este estudio son resultado de la revisión sistemática, la cienciometría y la visualización científica, para finalmente incluir detalles sobre autores, países, revistas y tendencias. Estos resultados fueron condensados en tablas y figuras que se plantean a continuación.

#### 4. RESULTADOS

La importancia del estudio del clima organizacional radica en la influencia directa que presenta sobre los comportamientos, el bienestar, la motivación, la creatividad y el desempeño del personal en las universidades. Surge entonces, la necesidad de revisar las tendencias en la producción científica mundial sobre el tema, y se analizan reconocidas bases de datos bibliométricas con un total de 346 documentos en Scopus y 1131 de WOS, considerados apropiados a partir de la estrategia y filtros de búsqueda utilizados.

Entre los resultados es notable la diversificación de autores y revistas que publican dando rastros de las tendencias emergentes, como el desempeño, el impacto del liderazgo transformacional y la inclusión de la salud mental en el clima laboral, siendo rutas para entornos positivos de retención de talento y potenciadores en las instituciones de educación superior. Además, estos hallazgos no solo contribuyen al campo organizacional, sino que también ofrecen a las universidades herramientas para mejorar su entorno laboral y su efectividad institucional.

Se encontró que las universidades tienden a relacionar dentro de las tendencias más representativas la carga laboral, el síndrome de burnout y la salud mental. De igual forma, las temáticas más frecuentes y con mayor afinidad fueron satisfacción laboral, percepción y cultura organizacional. Se destaca el autor Schneider Ben y la revista, *Frontiers in psychology* y los países con mayor cantidad de investigaciones científicas sobre el clima organizacional en las universidades son Estados Unidos, China y Malasia.

Además, la divergencia en los términos más recurrentes en la producción científica sobre clima organizacional entre plataformas como Scopus y WOS sugiere la necesidad de una mayor claridad conceptual y consenso en la investigación académica. ¿Cómo pueden los investigadores reconciliar estas diferencias y establecer un marco común para abordar el clima organizacional en entornos universitarios?

El análisis de Schneider et al. (2013) sobre la diferencia entre cultura organizacional y clima organizacional plantea la cuestión de cómo estas conceptualizaciones impactan las estrategias de gestión. ¿Deberían las universidades centrarse más en la creación de una cultura organizacional sólida o en la mejora continua del clima organizacional percibido por los empleados y estudiantes?

La relación entre desempeño y satisfacción laboral con el clima organizacional plantea la pregunta crucial de cómo las instituciones mejoran estos aspectos. ¿Se necesitan intervenciones específicas de gestión, programas de desarrollo del personal o cambios en la estructura organizacional para lograr una mejora sostenible?

La influencia de factores como el liderazgo, la gestión y las condiciones de trabajo en el clima organizacional subraya la importancia de la toma de decisiones a nivel institucional. ¿Cómo pueden las universidades desarrollar líderes efectivos, implementar prácticas de gestión que fomenten un clima positivo y mejorar las condiciones de trabajo para todos?

En la tabla 2 se plantean títulos y DOI ubicados según el orden por el total de citas obtenidas, con el respectivo autor, año y nombre de la revista. Se identifica que el artículo más citado es "Organizational Climate and Culture" con un total de 859 citas, del autor Schneider et al. (2013) publicado en la revista "Annual Review of Psychology". En segundo lugar,

encontramos el artículo sobre la integración de equipos de trabajo del autor Ou et al. (2014) con 319 citas, en tercer lugar, el artículo sobre el conocimiento compartido en las organizaciones Titi Amayah (2013) con 234 citas y en cuarto y quinto artículos relacionados con el clima organizacional para la innovación y su vínculo con el desempeño organizacional Shanker et al. (2017) con 233 citas y Ostroff & Bowen (2016) con 232 citas.

**Tabla 2.**

Top 5 artículos más citados de la producción científica sobre clima organizacional en universidades en WOS.

	TITULO	DOI	AUTOR	CITAS GLOBALES	REVISTA	AÑO
1	Organizational Climate and Culture	10.1146/annurev-psych-113011-143809	Schneider b	859	Annu rev psychol	2013
2	Humble Chief Executive Officers' Connections to Top Management Team Integration and Middle Managers' Responses	10.1177/0001839213520131	Ou ay	319	Admin sci quart	2014
3	Determinants of knowledge sharing in a public sector organization	10.1108/JKM-11-2012-0369	Amayah at	234	J knowl manag	2013
4	Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior	10.1016/j.jvb.2017.02.004	Shanker r	233	J vocat behav	2017
5	Reflections on the 2014 decade award: is there strength in the construct of hr system strength?	10.5465/amr.2015.0323	Ostroff c	232	Acad manage rev	2016

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se relacionan los cinco autores más citados en relación con el clima organizacional en universidades a partir de los resultados obtenidos en la base de datos de WOS. Allí se ordenan a partir de las citas obtenidas a través de su índice de hirsch (h) métrica de producción VS citación, el país de origen y las temáticas asociadas a cada autor en relación con los temas de estudio. El autor Schneider et al. (2013) de Alemania cuenta con 142 citas en comparación

con los tres autores de estados unidos. Se identifican temáticas con relación a: Organizational Behavior; performance; workplace, job satisfaction, Leader; Organizational-Climate, culture.

**Tabla 3.**

Top 5 Autores más citados sobre clima organizacional en universidades en WOS

<b>AUTORES</b>	<b>CITAS</b>	<b>ÍNDICE H</b>	<b>PAÍS</b>	<b>TEMÁTICAS</b>
1 Schneider b	142	22	Alemania	Organizational Behavior; Organizational Effectiveness; Data Aggregation; Linkage Research; Organizational Values; Levels Of Analysis
2 Ehrhart mg	126	29	Estados Unidos	Mental health services Leader; member exchange Leadership; Organizational climate; Staff turnover
3 Macey wh	116	10	Estados Unidos	Organizational Citizenship Behavior; self-Determination Theory; work Engagement, psychological Conditions; proactive Personality; family Roles; role Breadth; job; performance; workplace
4 Poghosyan I	73	24	Estados Unidos	job satisfaction; practice environment; Organizational-Climate; settings Implications; physician Assistants; outcomes; barriers; culture; quality; primary care; nurse practitioner; turnover
5 Nannini a	36	15	Estados Unidos	Work environments; nurse practitioners; primary care; organizational change; organizational climate; organizational culture; job-satisfaction; environment; culture; autonomy; behavior; outcomes; context

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, se presentan los autores más relevantes ordenados de acuerdo con el número de publicaciones en la base de datos WOS sobre el *Clima organizacional en Universidades*, así como también se adicionan columnas sobre el número de veces que ese documento es citado y su correspondiente índice de hirsch (h) durante el período de 2012-2023. Se ubican tres autores estadounidenses Poghosyan, L con un total de 15 publicaciones al respecto y citado 73 veces, con un índice h de 24; seguido se encuentra Aarons GA y Liu JF. Por último, encontramos al autor italiano Palumbo R y a De Clercq D de Canadá.

**Tabla 4.**

Top 5 Autores más relevantes en producción científica sobre clima organizacional en universidades en WOS

<b>AUTORES</b>	<b>Nº DE ARTÍCULOS</b>	<b>Nº CITAS*</b>	<b>ÍNDICE H*</b>	<b>AFILIACION</b>	<b>PAÍS</b>
1 Poghosyan L	15	73	24	Columbia University	Estados Unidos
2 Aarons GA	13	26	52	University of California San Diego	Estados Unidos
3 Liu JF	9	28	15	Columbia University	Estados Unidos
4 Palumbo R	7	7	18	University of Rome Tor Vergata	Italia
5 de Clercq D	6	1	61	Brock University	Canadá

Fuente: Elaboración propia

Análisis revista mayor impacto (tabla 5). De acuerdo con la base de datos Wos, se destacan las 5 revistas más importantes de acuerdo con el indicador h-index que mide la calidad científica de las publicaciones. Por otra parte, al equilibrar la cantidad de artículos de una revista con su frecuencia de citación, también se listan las citas y el indicador JCR (Journal Citation Report), que proporciona un indicador de la influencia de la revista en el ámbito de la investigación y determina en qué cuartil está clasificada.

**Tabla 5.**

Top 5 de Revistas con mayor impacto por Índice H, sobre Clima Organizacional en Universidades en WOS

	<b>TÍTULO DE LA REVISTA</b>	<b>ÍNDICE H</b>	<b>WOS N° CITAS</b>	<b>JJR -CUARTIL</b>	<b>PAÍS</b>
<b>1</b>	<i>Frontiers in psychology</i>	10	419	Q2	Suiza
<b>2</b>	<i>International journal of environmental research and public health</i>	9	160	Q2	Suiza
<b>3</b>	<i>International journal of human resource management</i>	9	322	Q1	Reino Unido
<b>4</b>	<i>Journal of business ethics</i>	8	275	Q1	Países Bajos
<b>5</b>	<i>Sustainability</i>	8	208	Q2	Suiza

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a las revistas más citadas, Inicia con Frontiers in Psychology de Suiza; con 419 citaciones, seguido de International Journal of Human Rsource Management editorial del Reino Unido y se ubica en el cuartil 1, es decir, mayor de 75 % de las más citadas. Adicional a ello, se encuentra Journal of Business Ethics, con 275 citas, ubicada en el cuartil 1.

En la tabla comparativa 6, el país de Estados Unidos contiene la mayor cantidad de citas para ambas bases de datos, con relación a producción científica de clima organizacional en universidades, con totales de citas superiores en la base de datos de WOS para países de China Australia y Canadá en comparación con los resultados en Scopus.

**Tabla 6.**

Top 5 Comparativo de países con mayor citación en publicaciones sobre Clima Organizacional y universidades en WOS y Scopus

<b>País</b>	<b>WOS</b>	<b>País</b>	<b>Scopus</b>
1 USA	6748	USA	624
2 CHINA	1684	MALAYSIA	161
3 AUSTRALIA	1288	ITALY	132
4 CANADA	735	TURKEY	115
5 NETHERLANDS	516	SWITZERLAND	100

Fuente: Elaboración propia

A partir de los análisis bibliométricos anteriores respecto a los artículos con mayor número de citas, los autores, las revistas y países con mayor producción científica se identifica una serie de tendencias, a partir de los términos más relevantes en torno al clima organizacional en universidades, para ello se elabora la tabla 7 con un comparativo entre los resultados obtenidos tanto para la base de datos de Scopus como la de WOS.

Entre los términos más frecuentes identificados como relevantes en el rastreo en R de Bibliometrix, a través del análisis de las posiciones mediante programación en R y la herramienta WordCloud se observa la coincidencia en ambas bases de datos para los términos de: (Job-satisfaction, Culture, Perceptions, Management, Leadership) en cambio se identifica una particularidad en cuanto a los términos (Workplace, Workload, Occupational health, y Mental health) para SCOPUS y de (Performance, Impact, Behavior, Commitment, Burnout) para WOS.

**Tabla 7.**

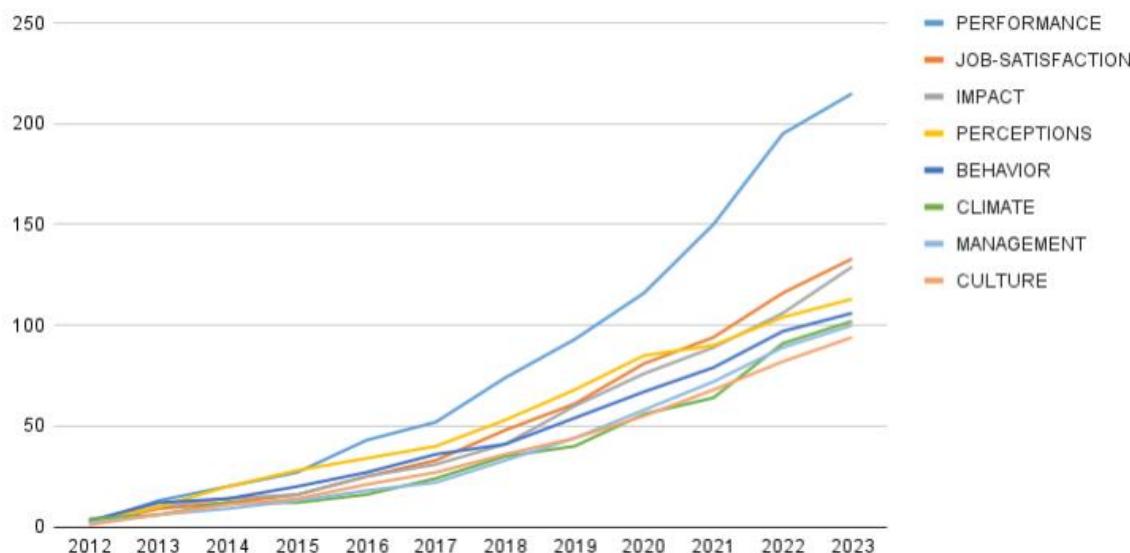
Comparativo de los términos más relevantes en la producción científica sobre clima organizacional en universidades en Scopus y WOS

	SCOPUS		WOS	
	Términos	Frecuencia	Términos	Frecuencia
1	Organizational culture	41	Performance	215
2	Job satisfaction	32	Job-satisfaction	133
3	Workplace	30	Impact	129
4	Perception	29	Perceptions	113
5	Occupational health	12	Behavior	106
6	Organization and management	12	Management	100
7	Knowledge management	11	Culture	94
8	Leadership	11	Leadership	78
9	Workload	11	Commitment	71
10	Mental health	10	Burnout	57

Fuente: Elaboración propia

En la figura 2, se analiza a partir de los resultados de WOS, ocho tendencias en línea de tiempo, se verifica que *Performance* es la tendencia con mayor crecimiento entre los años 2020 al 2022, con un exponencial incremento de producción científica en los últimos tres años en comparación con el ritmo para los años anteriores, y con una diferencia significativa con relación a "Job Satisfaction" y demás tendencias.

**Figura 2.**  
Línea de tiempo en producción científica para las tendencias entre el 2012 y 2023 en WOS



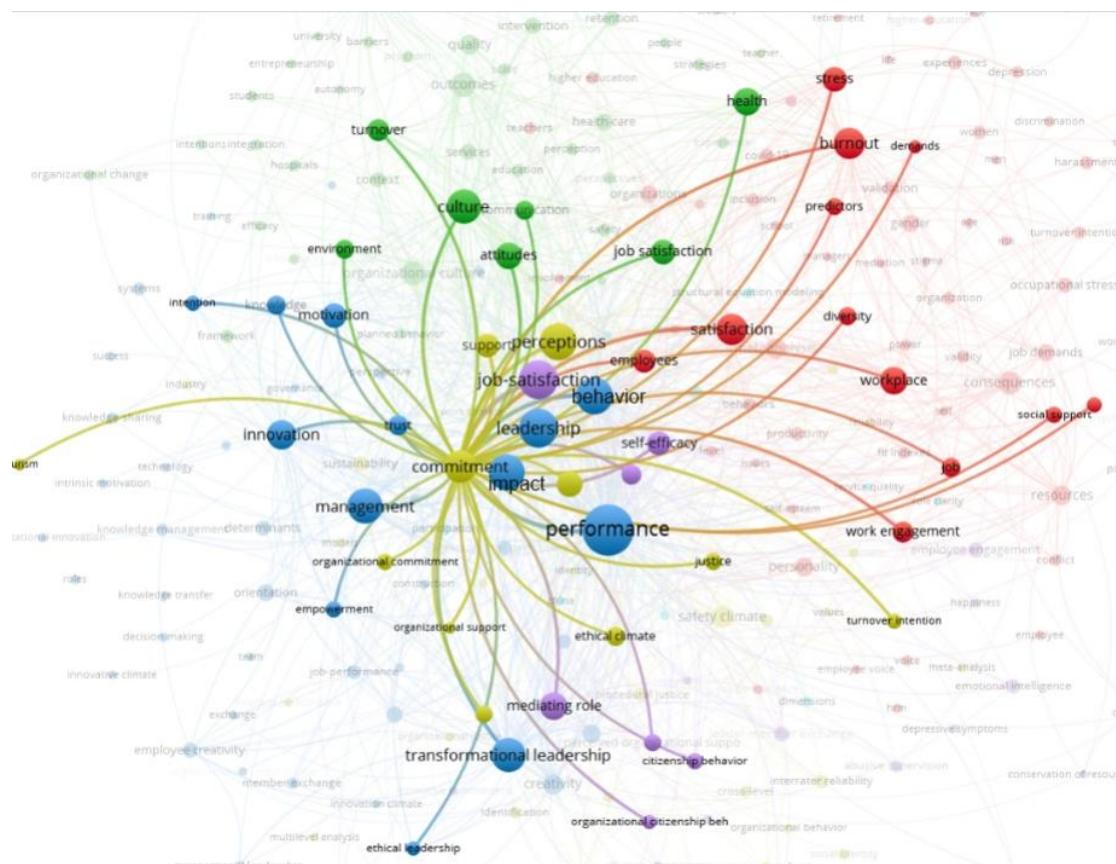
Fuente: Elaboración propia

Para finalizar el análisis se exportan los resultados de *WOS* al *VOSviewer*, en dónde se forma una red de términos para realizar un análisis de clúster con el uso de los algoritmos propuestos por Blondel et al (2008), es necesario seleccionar la información y segmentarla en categorías. Este proceso, facilitado por el programa, permite identificar los temas principales que constituyen cada clúster, con el objetivo de discernir las perspectivas relacionadas con los criterios bibliométricos, según lo sugerido por (Zupic & Čater, 2015).

Para generar el mapa con *VOSviewer* (Figura 3) se escogió el tipo de análisis de co-ocurrencia y en unidad de análisis todas las palabras claves descargadas de la base de datos de *WOS*, mediante esta técnica es posible realizar un análisis con el propósito de reconocer las palabras comunes en las investigaciones vinculadas al clima organizacional y también analizar las redes de citación y colaboración entre distintos autores. En última instancia, se establece una conexión entre todos los documentos a través de las referencias compartidas, con el objetivo de identificar tendencias, campos, áreas y disciplinas emergentes, con mayor crecimiento y sus redes que las componen.

De esta forma se identifica que los círculos de mayor tamaño indican fuerza de asociación entre las palabras claves, para este caso el círculo de mayor fuerza de asociación es Performance, entre más cerca estén los círculos mejor relación y fuerza de conexión entre ellas (Jan van Eck & Waltman, 2020). Los colores indican clústeres o grupos entre palabras claves relacionadas, que para este mapa identifica cinco, en azul, amarillo, verde rojo y morado. Para el clúster de color azul incluye conformado de palabras claves cercanas: Behavior, Leadership, impact, seguidos de management, transformational, leadership, innovation, motivation, y en menor medida la asociación más lejana se encuentran círculos de knowledge y ethical leadership.

**Figura 3.**



Fuente: Elaboración propia

A continuación, la ampliación de estudios referentes para cada tendencia listadas en el comparativo de la tabla 7 y figura 2 y 3, se toma como insumo los resultados del análisis bibliométrico: la Tabla 3, que contiene los artículos más citados; y las tablas 4 y 5, que listan a los autores más citados y más relevantes. Para complementar los referentes se realiza una nueva búsqueda que incluye la estrategia inicial "organizational climate" OR "organizational environment" AND university (2012-2023 Scopus-Wos) pero se adiciona cada una de las tendencias, delimitadas y ordenadas por los artículos más citados en relación a la asociación del tema principal.

#### **4.1. Tendencias: resumen de estudios relevantes.**

**a. Satisfacción en el trabajo:** El estudio de Schulz (2013) examina la percepción del clima organizacional, conflicto y satisfacción laboral entre académicos en universidades de investigación intensiva en el Reino Unido. Se identifican cuatro 'marcos': Clan, Jerarquía, Adhocracia y Mercado. Los tres primeros se relacionan con menos estrés y el mercado con más conflicto. La Adhocracia reduce conflicto y ambigüedad al otorgar autonomía. La Jerarquía genera claridad, el Clan promueve la participación y altos niveles de satisfacción laboral. Pese

a los cambios en los estilos de gestión en las universidades, el clima colegiado de clan continúa con un factor con alta importancia para la satisfacción del personal académico.

El segundo estudio de Jiang & Probst (2015) respecto a la confianza como una faceta importante del clima organizacional. el clima debe considerarse como una construcción relacionada con un aspecto particular del contexto organizacional y centrarse en climas laborales de facetas específicas, como el clima de servicio, el clima de seguridad, clima de justicia, clima ético, clima de silencio y recientemente, clima de inseguridad laboral. Esta investigación aplicada a 468 profesores en 41 departamentos de una universidad reveló que el clima de confianza representa una variable contextual importante que influye en los resultados relacionados con el trabajo más allá de las contribuciones de la confianza individual y modera las relaciones entre la confianza a nivel individual y los resultados relacionados con el trabajo. Por lo anterior, se sugiere que las organizaciones se centren en crear un clima positivo que promueva la confianza y liderazgo como elementos que influyen en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, el desempeño laboral, los comportamientos cívicos organizacionales y la intención de renuncia.

Finalmente, el tercer estudio de Poghosyan et al. (2017) se centró en analizar la satisfacción laboral en los entornos de práctica de enfermeras practicantes en atención primaria y su correlación con la retención de personal. En un muestreo de 163 organizaciones en Massachusetts, se llevaron a cabo evaluaciones en cuatro subescalas de entorno de práctica. Los resultados indicaron que las enfermeras practicantes que mantenían relaciones positivas con médicos y administradores, además de contar con una visibilidad clara de sus funciones, exhibieron una satisfacción laboral más elevada y una menor propensión a la rotación laboral. Asimismo, se observó que las organizaciones que respaldaron la práctica de enfermeras practicantes contaron con un personal más satisfecho y menos decidido a abandonar sus puestos de trabajo. En última instancia, se sugiere que la mejora de estos entornos de práctica podría ser fundamental para robustecer la capacidad de la fuerza laboral en atención primaria.

**b. Desempeño:** Ambos estudios Kaseger et al., (2021); Shanker et al., (2017) abordan la problemática del agotamiento en contextos laborales específicos y resaltan la necesidad de estrategias organizacionales para mitigar el agotamiento, ya sea a través de la gestión del clima organizacional en el ámbito universitario o mediante el fomento de prácticas de liderazgo transformacional en el sector público de salud mental.

El estudio de Kaseger et al., (2021) se centra en los profesores universitarios y destaca la importancia del clima organizacional en la reducción del agotamiento. La investigación, basada en 984 respuestas de profesores de universidades estatales y privadas, revela que dimensiones como la carga de trabajo equilibrada, la claridad de la tarea y la cohesión impactan en el agotamiento emocional. La interacción entre una cultura organizacional sólida y la motivación laboral potencia de manera efectiva el rendimiento de los empleados. Se recomienda fortalecer la cultura laboral mediante estrategias de socialización continua que aumente la comprensión y aceptación de los valores y normas organizacionales, adaptándolos a la evolución del entorno organizacional.

Los resultados de Shanker et al. (2017), se basaron 202 encuestas a Gerentes de empresas gubernamentales en Malasia, destacan la relevancia del clima organizacional y el liderazgo transformacional en la variación del agotamiento entre los proveedores de atención de salud mental. Un ambiente propicio para la innovación se vincula de manera positiva tanto

con el comportamiento laboral innovador como con el desempeño organizacional. Los resultados revelaron que el comportamiento innovador en el trabajo desempeña un papel mediador crucial en la conexión entre el clima fomentador de la innovación y el éxito general de la organización.

Por último, el estudio de los autores Ostroff, C., & Bowen, D. E. (2016), contemplan el desempeño como parte integral de la fuerza en los sistemas de gestión estratégica en los recursos humanos que incluyen: la arquitectura de HRM, los contratos psicológicos sociales y la fuerza del clima organizacional. Concluyen en su estudio que la revisión de los trabajos posteriores ha contribuido considerablemente al original; sin embargo, consideran que los desafíos para capitalizar este concepto tanto en la teoría como en la investigación seguirán existiendo.

**c. Percepción:** El estudio de Crain et al. (2013) utiliza la Encuesta de Clima de Investigación Organizacional (SORC) para evaluar percepciones en 1267 profesores y becarios postdoctorales en ciencias sociales y biomédicas en Estados Unidos. Los resultados revelan que percepciones más positivas del clima de investigación están asociadas con prácticas de investigación deseables y menos prácticas indeseables. Además, las percepciones compartidas del clima también influyen en el comportamiento de investigación.

En resumen, el SORC demuestra ser una herramienta efectiva para predecir comportamientos autoinformados relacionados con la investigación. La observación de asociaciones significativas entre percepciones a nivel departamental del clima organizacional y diversos comportamientos de investigación respalda la idea de que el SORC facilita información y retroalimentación valiosas. Este enfoque se considera un medio eficaz para impulsar un cambio cultural positivo y mejorar los resultados operativos. Además, el SORC mide aspectos específicos de los climas organizacionales locales, como el liderazgo ético, procesos de socialización y comunicación, y la presencia de políticas para abordar riesgos a la integridad. La generación y retroalimentación de esta información aumenta la conciencia entre los líderes organizacionales sobre las debilidades de sus instituciones y motivar acciones para abordar dichas debilidades.

Otro estudio propuesto por los autores Ou et al (2014) consideran varias de las tendencias aquí listadas entre ellas la **percepción, la cultura, comportamiento, liderazgo, el impacto, el compromiso y la carga de trabajo**, en el estudio señalan como se conecta la integración con el equipo, para que la relación con los gerentes intermedios impacte en un clima organizacional empoderador, que luego se asocia con su compromiso laboral, compromiso afectivo y desempeño laboral. Los hallazgos confirman las hipótesis basadas en la teoría del procesamiento de la información social: los CEO humildes se conectan con los gerentes superiores e intermedios a través de percepciones colectivas de empoderamiento en ambos niveles.

**d. Cultura:** Además del estudio de Ou et al., (2014), para el autor Schneider et al., (2013) en la investigación titulada "Organizational Climate and Culture" se aborda la relación entre clima y cultura organizacional, conceptos relevantes en psicología organizacional. Se profundiza en el concepto de cultura organizacional, el cual se define como el conjunto más profundo de creencias y normas que dan forma a cómo se hacen las cosas en una organización. A demás, como temas emergentes se analiza el papel del liderazgo en la configuración de la cultura, la influencia de la cultura nacional en la cultura organizacional y cómo la cultura modera la relación

entre otras variables en el comportamiento organizacional. Por ejemplo, una cultura de seguridad sólida mitiga los efectos negativos del estrés laboral. Finalmente, el autor indica que tanto el clima como la cultura organizacional proporcionan enfoques coincidentes que permiten comprender los tipos de experiencias integradoras que tienen las personas en su entorno organizacional.

**e. Salud ocupacional – Salud Mental:** El libro de Guerra et al. (2021) recopila trabajos y opiniones académicas a través de artículos originales y reseñas en este ámbito. Ofrece lecturas científicas de relevancia inmediata sobre enfermedades crónicas y ocupacionales, seguridad y desempeño laboral, tensiones laborales, carga de trabajo, lesiones, accidentes y errores, gestión de riesgos, aptitud física, agotamiento, trastornos psicológicos y mentales (incluye el estrés), terapia, satisfacción laboral, síntomas y dolor musculoesquelético, factores socioeconómicos, contaminación (polvo, pesticidas, ruido), patógenos y áreas afines. En los capítulos 12, 13 y 14 se resalta la salud mental en los trabajadores, puesto que el tomar medidas para prevenir y tratar los trastornos psicológicos y mentales a través de programas de prevención del estrés y el burnout, el apoyo psicológico a los trabajadores que lo necesiten y la generación de un entorno de trabajo positivo y respetuoso crean un lugar de trabajo más saludable y productivo.

La investigación de Lal et al. (2021) abordó el impacto del estrés laboral en docentes universitarios del área de la salud, con énfasis en el riesgo biológico. El riesgo biológico es un factor importante que contribuye al estrés ocupacional en los docentes universitarios. Se empleó un enfoque descriptivo, transversal y prospectivo, con la aplicación del Instrumento de Estrés Laboral OIT-OMS y la evaluación del índice numérico de riesgo biológico, el estudio se realizó en Ecuador, con una muestra de 53 docentes universitarios de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Manabí. Los resultados destacan que, aunque la mayoría de los docentes presentan niveles bajos de estrés, se observaron casos de estrés elevado entre Auxiliares Titulares, especialmente en dimensiones como tecnología, clima organizacional y respaldo de grupo. El riesgo biológico como pinchazos con agujas contaminadas o contacto con fluidos corporales afecta al 7,5% de los casos, estos participantes tenían más probabilidades de reportar niveles altos de estrés que aquellos que no estaban expuestos a riesgos biológicos. Se concluye que intervenciones son necesarias para docentes con niveles de estrés, independientemente de su posición académica o dedicación laboral.

El estudio de Kenebayeva et al. (2022) examina los factores de estrés y clima organizacional que afectan la salud mental de 300 profesoras de escuelas en Kazajstán durante los períodos previos y durante la pandemia de COVID-19 en Asia Central. Los resultados de una investigación cuantitativa revelan un aumento en la ansiedad y depresión durante la pandemia, con aumento en docentes urbanas que rurales. Se destaca que el impacto negativo del estrés percibido disminuye con un mayor nivel de seguridad material y técnica o acceso a recursos tecnológicos. Además, se observa que la seguridad técnica/material tiene un efecto significativo en la salud mental durante la COVID-19, especialmente cuando hay un clima social positivo, participación en la toma de decisiones y retroalimentación frecuente sobre el desempeño.

**f. Impacto:** La investigación de Martínez Prats et al. (2021) sobre clima organizacional y su impacto en el Sistema de Gestión de Calidad Institucional se realizó en la Escuela Maya de

Estudios Agrícolas de la Universidad Autónoma de Chiapas en México para sustentar el estudio se tomó como muestra a 111 actores educativos.

El análisis sobre la influencia del clima organizacional en la calidad determinó que, de los 24 indicadores evaluados, únicamente 16 que son: visión –misión, identidad, objetivos – metas, presión, comunicación, ambiente de trabajo, responsabilidad, recompensa, liderazgo, estructura, orgánica, procesos de control competencia, comportamiento organizacional, innovación, cordialidad y actitud de los usuarios, ejercen un impacto significativo en la calidad en función de la gestión institucional.

**g. Comportamiento:** El estudio sobre el clima organizacional que proponen los autores Mayastuti et al., (2022) se elaboró en 200 profesores de universidades privadas en Java Oriental, Indonesia y revela hallazgos significativos. Se establece una relación positiva entre un clima organizacional equilibrado y de apoyo y la productividad de los profesores, en el que se destacan elementos como el respaldo a la innovación, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la colegialidad. Además, se destaca la satisfacción laboral como mediadora, lo que sugiere que un clima positivo conduce a una mayor satisfacción e influye en la productividad. La investigación identifica factores climáticos específicos, como el apoyo a la innovación, el equilibrio personal y laboral, y la colaboración entre profesores, que directamente impactan la productividad. En conjunto, se subraya la importancia de promover un clima organizacional favorable para mejorar la productividad docente.

**h. Administración/Gestión/Dirección:** El primer estudio realizado en 2013 por los autores McMurray & Scott, con una muestra de 567 profesores de universidades del Reino Unido encontró que los factores que determinan el clima organizacional en las universidades son el apoyo, la confianza y la justicia, el reconocimiento, la innovación y la carga de trabajo. De estos, el apoyo es el factor más importante, esto incluye recibir apoyo práctico y emocional de los colegas, la dirección y la institución en su conjunto. El estudio también destacó la influencia de las prácticas de liderazgo y gestión en el clima con el fin de identificar los factores cruciales que promovían un clima positivo la confianza y la equidad en los procesos de toma de decisiones, junto con el reconocimiento de los logros. Los autores del estudio concluyen que las universidades mejora el clima organizacional a través de la adopción de estrategias específicas para promover el bienestar del personal, fomentar la colaboración y alentar la innovación.

**i. Gestión del conocimiento:** Un segundo estudio realizado por Titi Amayah (2013) a 567 empleados de una organización del sector público encontró que los factores que determinan el intercambio de conocimiento son tres: I) Los motivadores: el sentido de pertenencia a la comunidad, las normas sociales y los beneficios personales, II) Los facilitadores: la interacción social, las recompensas y el apoyo organizacional y III) Las barreras: el miedo a las consecuencias negativas y la falta de empatía. Al comprender estos factores, las organizaciones del sector público desarrolla estrategias para promover una cultura de colaboración e intercambio de conocimientos, lo que conducirá a un mejor desempeño y prestación de servicios.

**j. Liderazgo:** En veinte universidades estadounidenses los autores Adserias et al. (2017) encontraron que no existe un estilo de liderazgo único que sea universalmente efectivo para

promover la diversidad institucional en la educación superior. Sin embargo, el liderazgo transformacional, caracterizado por la inspiración, la estimulación intelectual, la consideración individualizada y la influencia idealizada, es eficaz en situaciones específicas, cuando se combina con condiciones organizacionales favorables y un fuerte apoyo de la facultad. La eficacia de un estilo de liderazgo depende en gran medida del contexto específico de la universidad, incluida su historia, tamaño y dinámica de poder existente. Por lo anterior, los líderes universitarios deben ser adaptables y sensibles al contexto al desarrollar estrategias para promover la diversidad.

**k. Compromiso:** Un estudio realizado por Seyyedmoharrami et al. (2019) con una muestra de empleados de la Universidad de Ciencias Médicas de Irán encontró que un clima organizacional positivo y de apoyo está relacionado con un mayor compromiso organizacional y a su vez, una menor tasa de agotamiento laboral. Algunos factores que influyen directamente en el compromiso y el agotamiento laboral incluyen el apoyo de colegas y líderes, la comunicación clara, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, y un sentido de justicia y confianza en el lugar de trabajo. En general, el estudio sugiere que las universidades mejora significativamente el bienestar de los empleados y disminuir el agotamiento al invertir y fomentar un clima organizacional positivo y de apoyo, esto implica la implementación de iniciativas que se centren en la comunicación abierta, el reconocimiento de los empleados, las oportunidades de desarrollo profesional y los mecanismos de resolución de conflictos.

**I. Síndrome de Burnout:** Los estudios Dinibutun et al., (2020) y el de Green et al. (2014) abordan la problemática del agotamiento en contextos laborales específicos. El primero se centra en los profesores universitarios y destaca la importancia del clima organizacional como un factor que influye en la reducción del agotamiento. El clima organizacional une rasgos con características individuales, organizacionales y ambientales que afectan los comportamientos de los individuos dentro de la organización. El burnout es un síndrome que ocurre en profesores universitarios agotamiento debido a sus relaciones con muchos estudiantes, empleados y administradores. La investigación, basada en 984 respuestas de profesores de universidades estatales y privadas, revela que dimensiones como la carga de trabajo equilibrada, la claridad de la tarea y la cohesión impactan en el agotamiento emocional.

En contraste, el segundo estudio de Green et al. (2014) se enfoca en proveedores de atención de salud mental del sector público, en el que se exploran cómo los factores demográficos, laborales y organizativos afectan sus niveles de agotamiento. Los resultados, basados en 285 encuestas, destacan la relevancia del clima organizacional y el liderazgo transformacional en la variación del agotamiento entre los proveedores de atención de salud mental. Se señala una relación significativa entre la edad y el agotamiento, y se evidencian diferencias en la despersonalización según la disciplina de los proveedores de atención de salud mental.

Ambos estudios resaltan la necesidad de estrategias organizacionales para mitigar el agotamiento, ya sea a través de la gestión del clima organizacional en el ámbito universitario o mediante el fomento de prácticas de liderazgo transformacional en el sector de salud mental público.

**m. Carga de trabajo:** El objetivo esclarecedor de las características de cambio y la lógica subyacente en la carga docente de los profesores universitarios es alcanzar los estándares de calidad en la enseñanza de la educación superior (Sun et al., 2023). En el ámbito universitario, la carga de trabajo docente de los profesores refleja su contribución e influye directamente en la calidad educativa. La investigación, basada en doce años de datos y con una muestra de 857 profesores de 12 facultades de una universidad china, revela cambios graduales en la carga laboral docente. De acuerdo con este estudio de Sun et al. (2023), la enseñanza en el aula constituye la mayor parte de esta carga, con base en ello se concluyó que la proporción de carga en universidades enfocadas en la enseñanza ha disminuido en un 54% pasando de 9,6 horas a 5,2 horas. Además, que, aunque los profesores varones tienen una carga ligeramente mayor, las disparidades de género se redujeron con el tiempo. Ante la relevancia de las normas ISO 9000, se sugiere implementar sus principios de gestión y adoptar un enfoque fundamentado en el ciclo PHVA para mejorar la gestión y evaluación del desempeño docente en el contexto más amplio de la calidad educativa.

## 5. DISCUSIÓN

Durante esta investigación se recuperó un detallado análisis bibliométrico sobre el clima organizacional en universidades, que proporciona un panorama global con cifras transcurridas entre el año 2012 y el 2023, el cual relaciona los autores, países, revistas y artículos considerados relevantes por el peso en su producción y citación en sus publicaciones. Sin embargo, se generó un segundo rastreo de información a partir de las temáticas que arrojó el análisis, de tal forma que se amplió el detalle de cada una de las tendencias para conocer autores y enfoques dados en cada una de ellas.

Las universidades que comprenden y se adaptan al contexto cultural y social estarán mejor posicionadas para crear un clima organizacional positivo que beneficie a toda comunidad. Se plantean diversas preguntas y desafíos, entre ellos: ¿cómo pueden las universidades adaptarse de manera efectiva a los contextos culturales y sociales diversos que existen entre su personal y estudiantes? La adaptación no solo reconoce estas diferencias, sino también implementa políticas y prácticas inclusivas que fomenten la comprensión mutua para no ignorar el contexto cultural y social que lleva a malentendidos, conflictos y a una disminución de la productividad.

Entre los hallazgos más relevantes en la producción científica sobre clima organizacional en universidades se reveló patrones de términos destacados en *Scopus* y *WOS*. En *Scopus*, "*Organizational culture*" encabeza la lista con 41 menciones, seguido de "*Job satisfaction*" y "*Workplace*". En *WOS*, "*Performance*" lidera con 215 menciones, seguido de "*Job-satisfaction*" y "*Impact*". La comparación muestra ciertas divergencias en los términos más recurrentes entre las plataformas y resalta la importancia de la cultura organizacional en *Scopus* y la predominancia de términos relacionados con el desempeño y la satisfacción laboral en *WOS*.

Seguidamente a partir del análisis de las tendencias arrojadas en ambas bases de datos, se realiza una recuperación de artículos para cada tendencia, con el fin de identificar el enfoque de sus exponentes. De esta forma encontramos para Performance a (Kaseger et al., 2021; Shanker et al., 2017; Ostroff & Bowen, 2016), en Job-satisfaction (Jiang & Probst, 2015; Poghosyan et al., 2017; Schulz, 2013), para Impact (Martínez Prats et al., 2021; Ou et al., 2014), Perceptions (Crain et al., 2013; Ou et al., 2014), Behavior (Mayastuti et al., 2022; Ou et al., 2014), Culture (Schneider et al., 2013; Ou et al., 2014), Leadership (Adserias et al., 2017; Ou et al., 2014), Commitment (Seyyedmoharrami et al., 2019; Ou et al., 2014), Burnout

(Dinibutun et al., 2020; Green et al., 2014), Workplace, Knowledge management (McMurray & Scott, 2013; Titi Amayah, 2013), Workload (Sun et al., 2023; Ou et al; 2014), Occupational health ans Mental health (Guerra et al., 2021; Kenebayeva et al., 2022; Lal et al., 2021).

Finalmente, la pandemia de COVID-19 ha demostrado ser un punto de inflexión en el clima organizacional universitario (Lozano Mejía & Tello Castrillón, 2024; Machuca et al., 2021; Patwary & Khattak, 2022). La discusión sobre los aspectos negativos y positivos plantea la pregunta de cómo las universidades aprenden de esta experiencia para construir resiliencia y adaptabilidad en el futuro (Abessolo et al., 2024; Sharma, 2021; Venkatesh, 2020).

En resumen, estos estudios en conjunto resaltan la necesidad de abordar diversas dimensiones del clima organizacional, desde el teletrabajo y la cultura organizacional hasta la resiliencia y el bienestar mental en el contexto universitario. Esta discusión diversa contribuye a enriquecer la comprensión integral de los factores que influyen en el clima laboral y proporciona direcciones valiosas para investigaciones futuras y prácticas relacionadas con la mejora de las condiciones laborales en el ámbito universitario.

## 6. CONCLUSIONES

Este análisis bibliométrico caracterizó el desempeño en la producción científica en los últimos doce años sobre clima organizacional en las universidades a través de las bases de datos *Scopus* y *WOS*. A demás permitió analizar los términos más relevantes en la producción científica sobre clima organizacional en universidades, entre los que se encuentran el desempeño como el tema principal seguido de la satisfacción en el trabajo, el lugar de trabajo, las percepciones, el impacto, el comportamiento, la salud mental, la seguridad y salud en el trabajo, el compromiso, la carga de trabajo, la cultura, el liderazgo y la gestión del conocimiento.

Algunos autores clásicos fueron relevantes, pero empiezan a surgir nuevos autores con más citaciones recientes. Por ejemplo, Lusine Poghosyan, es una de las autoras que se destaca por la calidad científica de sus publicaciones, por el índice de citas y coautoría. La comparación entre las contribuciones de diferentes países en las bases de datos *WOS* y *Scopus* destaca la prominencia de Estados Unidos en ambas plataformas. El análisis de las revistas con mayor impacto en el campo del clima organizacional en universidades, basado en el Índice H en *WOS*, destaca la revista "*Frontiers in Psychology*" de Suiza.

En relación con la metodología utilizada para la revisión bibliométrica, cabe resaltar que se dificultó el hallazgo de fuentes de información alternas, pese a que se empleó dos bases de datos que son reconocidas a nivel científico como *Scopus* y *WOS*. Además, no se consultaron otras bases de datos de acceso abierto como Google académico, *Dialnet*, *Scielo* y *Redalyc*, puesto que no facilitan la exportación masiva de datos, ni su análisis con las herramientas bibliométricas empleadas en este estudio.

Entre las limitaciones identificadas se encuentra la escasa producción científica en América Latina en comparación con las revistas de los países referentes, lo anterior explica la falta de asociaciones con otros investigadores y/o el dominio de un segundo idioma. Finalmente, otro aspecto limitante reside en la obtención de indicadores bibliométricos más eficientes para comparar países y revistas científicas tales como factor de impacto y el índice m.

En resumen, este análisis revela un panorama global dinámico y diverso en la investigación sobre clima organizacional, con diferentes países que desempeñan roles

destacados y contribuyen al avance del conocimiento en este campo desde diversas perspectivas y enfoques.

## REFERENCIAS

- Abessolo, A. G., Olle Olle, D. G., Mani Onana, F. S., Enaw, E. E., & Roger, A. E. (2024). Reducing the spread of COVID-19 in road traffic control in Cameroon based on ICT. *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, 90(2), e12298. <https://doi.org/10.1002/ISD2.12298>
- Adserias, R. P., Charleston, L. J., & Jackson, J. F. L. (2017). What style of leadership is best suited to direct organizational change to fuel institutional diversity in higher education? *Race Ethnicity and Education*, 20(3), 315–331. <https://doi.org/10.1080/13613324.2016.1260233>
- Andrade, L. M. (2021). Tendencias en investigación sobre la influencia de la nutrición en el clima organizacional desde una revisión literaria. *@limentech Ciencia y Tecnología Alimentaria*, 19(2), 5–30. <https://orcid.org/0000-0002-8547-4576>.
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959–975. <https://doi.org/10.1016/J.JOI.2017.08.007>
- Bentley, P. J., Coates, H., Dobson, I. R., Goedegebuure, L., & Meek, V. L. (2013). Academic Job Satisfaction from an International Comparative Perspective: Factors Associated with Satisfaction Across 12 Countries. In *Job Satisfaction around the Academic World* (pp. 239–262). Springer Netherlands. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-5434-8\\_13](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5434-8_13)
- Blondel, V. D., Guillaume, J.-L., Lambiotte, R., & Lefebvre, E. (2008). Fast unfolding of communities in large networks. *Iopscience.Iop.Org*. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-5468/2008/10/P10008/meta>
- Chaudhuri, R., Apoorva, A., Vrontis, D., Siachou, E., & Trichina, E. (2023). How customer incivility affects service-sector employees: A systematic literature review and a bibliometric analysis. *Journal of Business Research*, 164. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114011>
- Chiavenato. (2000). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill/Interamericana, S.A. .
- Crain, A. L., Martinson, B. C., & Thrush, C. R. (2013). Relationships Between the Survey of Organizational Research Climate (SORC) and Self-Reported Research Practices. *Science and Engineering Ethics*, 19(3), 835–850. <https://doi.org/10.1007/s11948-012-9409-0>
- Díaz R, A. C., & Hernández L, A. J. (2021). Resiliencia organizacional en la Universidad: una mirada reflexiva ante el covid -19. *Sapienza Organizacional. Número Especial*, 8(17), 55–67.
- Dinibutun, S. R., Kuzey, C., & Dinc, M. S. (2020). The Effect of Organizational Climate on Faculty Burnout at State and Private Universities: A Comparative Analysis. *SAGE Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020979175>
- Escorcia-Otálora, T. A., & Poutou-Piñales, R. A. (2008). Análisis bibliométrico de los artículos originales publicados en la revista Universitas Scientiarum (1987-2007). Pontificia Universidad Javeriana. *Universitas Scientiarum*, 13(3), 236–244. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/scientarium/article/view/1432/html>

- Fiorentino, V., Romakkaniemi, M., Harrikari, T., Saraniemi, S., & Tiitinen, L. (2023). Towards digitally mediated social work – the impact of the COVID-19 pandemic on encountering clients in social work. *Qualitative Social Work*, 22(3), 448–464. [https://doi.org/10.1177/14733250221075603/ASSET/IMAGES/LARGE/10.1177\\_14733250221075603-FIG1.JPG](https://doi.org/10.1177/14733250221075603/ASSET/IMAGES/LARGE/10.1177_14733250221075603-FIG1.JPG)
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración - Universidad Del Valle*, 42, 43–61.
- Goncalves, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Prentice Hall. .
- Green, A. E., Albanese, B. J., Shapiro, N. M., & Aarons, G. A. (2014). The roles of individual and organizational factors in burnout among community-based mental health service providers. *Psychological Services*, 11(1), 41–49. <https://doi.org/10.1037/a0035299>
- Guerra, J. B. A., González, L. R. R., Zevallos, I. J. V., Rodríguez, J. M. S., & Chiriboga, M. E. V. (2021). Occupational stress in university teachers exposed to biological risks. *Boletín de Malariaología y Salud Ambiental*, 61(4). <https://doi.org/10.52808/bmsa.7e5.614.026>
- Gutiérrez Monzón, S. G., Postigo Zumarán, J. E., Álvarez Ankass, R. P., & Nova Revilla, L. J. (2023). Producción científica mundial sobre el clima laboral en universidades estatales: un enfoque bibliométrico y de redes. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 7(28), 728–744. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.550>
- Hall, R. H. (1983). *Organizaciones: Estructura y Proceso* (A. L. (Trad) Betancourt, Ed.). Editorial Dossat S.A.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6th ed.). McGraw-Hill. México. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADA%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Houston, D., Meyer, L. H., & Paewai, S. (2006). Academic Staff Workloads and Job Satisfaction: Expectations and values in academe. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 28(1), 17–30. <https://doi.org/10.1080/13600800500283734>
- Iglesias Armenteros, A., Esperón, J., & Solís, F. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1). <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336>
- Jan van Eck, N., & Waltman, L. (2020). VOSviewer Manual: versión 1.6.16. *Journal of Quality Assurance in Islamic Education (JQAIE)*, Nov, 120, 1–52. <https://www.vosviewer.com/download/f-33t2.pdf>
- Jiang, L., & Probst, T. M. (2015). Do your employees (collectively) trust you? The importance of trust climate beyond individual trust. *Scandinavian Journal of Management*, 31(4), 526–535. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2015.09.003>
- Kaseger, M. R., Pangkey, I., & Dilapanga, A. R. (2021). The Effect of Work Culture and Work Motivation on Employee Performance at Manado State University. *Technium Social Sciences Journal*, 21. <https://doi.org/10.47577/tssj.v21i1.3869>
- Kenebayeva, A., Nam, A., Tabaeva, A., Altinay, F., & Altinay, Z. (2022). COVID-19 and Kazakhstani Women Teachers: An Empirical Study of Factors Affecting Mental Health. *European Education*, 54(1–2). <https://doi.org/10.1080/10564934.2022.2127370>

- Lal, S., Lal, S., Penzel, T., & Simpson, A. (2021). Worker and Public Health and Safety Current Views. In *Worker and Public Health and Safety*.
- Lozano Mejía, E., & Tello Castrillón, C. A. (2024). El clima organizacional de una universidad en tiempos del COVID-19. *Revista CEA*, 10(22), e2702–e2702. <https://doi.org/10.22430/24223182.2702>
- MacHuca, J., Chong, M., Dorin, M., Luna, A., & Yi, A. G. (2021). Satisfaction and Continuance Intention of Learning with Virtual Classes in Engineering Students from Peruvian Private Universities. *IEEE World Conference on Engineering Education (EDUNINE)*. <https://doi.org/10.1109/EDUNINE51952.2021.9429131>
- Martínez Prats, G., Mapén Franco, F. de J., & Ortega Ramírez, M. E. (2021). Clima organizacional y su impacto en la calidad educativa universitaria. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, 16, 55–73. <https://doi.org/10.46661/ijeri.4803>
- Mayastuti, Suhariadi, F., & Yulianti, P. (2022). The Effect of University Organizational Climate on Lecturer Productive Behaviour in Private Universities in East Java, Indonesia. *Technium Business and Management*, 2(3), 89–115. <https://doi.org/10.47577/business.v2i3.7693>
- McMurray, A., & Scott, D. (2013). Determinants of organisational climate for academia. *Higher Education Research and Development*, 32(6). <https://doi.org/10.1080/07294360.2013.806446>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *Journal of Clinical Epidemiology*, 62(10), 1006–1012. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2009.06.005>
- Ostroff, C., & Bowen, D. E. (2016). Reflections on the 2014 Decade Award: Is There Strength in the Construct of HR System Strength? *Academy of Management Review*, 41(2), 196–214. <https://doi.org/10.5465/amr.2015.0323>
- Ou, A. Y., Tsui, A. S., Kinicki, A. J., Waldman, D. A., Xiao, Z., & Song, L. J. (2014). Humble Chief Executive Officers' Connections to Top Management Team Integration and Middle Managers' Responses. *Administrative Science Quarterly*, 59(1), 34–72. <https://doi.org/10.1177/0001839213520131>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Alonso-Fernández, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 790–799. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
- Patwary, A. L., & Khattak, A. J. (2022). Interaction Between Information and Communication Technologies and Travel Behavior: Using Behavioral Data to Explore Correlates of the COVID-19 Pandemic. *Transportation Research Record*, 0, 1–14. <https://doi.org/10.1177/03611981221116626>
- Poghosyan, L., Liu, J., Shang, J., & D'Aunno, T. (2017). Practice environments and job satisfaction and turnover intentions of nurse practitioners. *Health Care Management Review*, 42(2), 162–171. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000094>
- Rousseau, S., & Rousseau, R. (2017). Saber sobre m&eacute;tricas: heterogeneidad en el conocimiento bibliom&eacute;trico. *El Profesional de La Información*, 26(3), 480–488.

- <https://go.gale.com/ps/i.do?p=IFME&sw=w&issn=13866710&v=2.1&it=r&id=GALE%7CA513925869&sid=googleScholar&linkaccess=fulltext>
- Rudrapal, M., Khairnar, S. J., Borse, L. B., & Jadhav, A. G. (2020). Coronavirus disease-2019 (COVID-19): An updated review. *Drug Research*, 70(9), 389–400. <https://doi.org/10.1055/A-1217-2397/ID/R2020-06-2059-0037/BIB>
- Sadeghmoghadam, L., Daneshfar, M., Sharifi, F., & Alizad, V. (2023). How the first cases of COVID-19 in 10 countries become infected? A case series. *Respiratory Medicine Case Reports*, 46, 101219. <https://doi.org/10.1016/J.RMCR.2020.101219>
- Sarmentero Bon, I., Sánchez Suárez, Y., Rodríguez Sánchez, Y., Bravo Macías, C. C., & Torrens Pérez, M. E. (2022). Bibliometría sobre la cultura organizacional en el sector de la salud, ante la COVID-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S6), 427–436.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Schulz, J. (2013). The impact of role conflict, role ambiguity and organizational climate on the job satisfaction of academic staff in research-intensive universities in the UK. *Higher Education Research & Development*, 32(3), 464–478. <https://doi.org/10.1080/07294360.2012.680209>
- Seyyedmoharrami, I., Dehaghi, B. F., Abbaspour, S., Zandi, A., Tatari, M., Teimori, G., & Torbati, A. G. (2019). The Relationship Between Organizational Climate, Organizational Commitment and Job Burnout: Case Study Among Employees of the University of Medical Sciences. *The Open Public Health Journal*, 12(1). <https://doi.org/10.2174/1874944501912010094>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Sharma, D. (2021). Reading and rewriting poetry on life to survive the COVID-19 pandemic. *Journal of Poetry Therapy*, 34(2), 95–108. <https://doi.org/10.1080/08893675.2021.1899631>
- She, Q., Chen, B., Liu, W., Li, M., Zhao, W., & Wu, J. (2021). Frailty Pathogenesis, Assessment, and Management in Older Adults With COVID-19. *Frontiers in Medicine*, 8, 694367. <https://doi.org/10.3389/FMED.2021.694367/BIBTEX>
- Shin, J. C., & Jung, J. (2014). Academics job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments. *Higher Education*, 67(5), 603–620. <https://doi.org/10.1007/S10734-013-9668-Y>
- Sun, L., Chen, D., & Xu, J. (2023). Changes in workload of Chinese university undergraduate teaching from the perspective of education quality management: A case study of a teaching-research university. *International Journal of Metrology and Quality Engineering*, 14. <https://doi.org/10.1051/ijmqe/2023012>
- Titi Amayah, A. (2013). Determinants of knowledge sharing in a public sector organization. *Journal of Knowledge Management*, 17(3), 454–471. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2012-0369>

- Venkatesh, V. (2020). Impacts of COVID-19: A research agenda to support people in their fight. *International Journal of Information Management*, 55, 102197. <https://doi.org/10.1016/J.IJINFOMGT.2020.102197>
- Viđak, M., Tomić, V., Buljan, I., Tokalić, R., & Marušić, A. (2023). Perception of organizational climate by university staff and students in medicine and humanities: A qualitative study. *Accountability in Research*, 1–27. <https://doi.org/10.1080/08989621.2023.2173586>
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric Methods in Management and Organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429–472. <https://doi.org/10.1177/1094428114562629>