

## CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN CUBA, AÑO 2011 ORGANIZATIONAL CLIMATE AT WORK IN CUBA, 2011

MSc. María del Carmen Rodríguez Lorenzo<sup>1</sup>

E-mail: [higiene7702@ucm.cfg.sld.cu](mailto:higiene7702@ucm.cfg.sld.cu)

Lic. Jorge Adalberto Peña Carbajales<sup>1</sup>

Email: [jdhiigiene@ucm.cfg.sld.cu](mailto:jdhiigiene@ucm.cfg.sld.cu)

Lic. José Luis Montes de Oca Montano<sup>1</sup>

Email: [infoupvla@hecf.cfg.sld.cu](mailto:infoupvla@hecf.cfg.sld.cu)

<sup>1</sup>Filial de Ciencias Médicas de Cienfuegos. Cuba.

### ¿Cómo referenciar este artículo?

Rodríguez Lorenzo, M. C., Peña Carbajales, J. A., & Montes de Oca Montano, J. L. (2014).

Clima organizacional en el ámbito laboral en Cuba, año 2011. *Revista Conrado* [seriada en línea], 10 (45). pp. 81-89. Recuperado el día, mes y año, de <http://conrado.ucf.edu.cu/>

### RESUMEN

El clima organizacional, se constituye en un proceso necesario para tomar decisiones ante problemas que puedan limitar el desempeño de una organización y de manera especial, sobre todo en aquellas que deben asumir de forma exitosa, sensibles y complejas tareas; es por eso que se hace necesario que se realicen investigaciones en el ámbito de la vigilancia y lucha antivectorial en las diferentes áreas, así como en todas las instituciones de salud que integran los Sistemas y Servicios de Salud en Cuba, con el propósito de realizar evaluaciones de algunos aspectos de los programas para la erradicación del mosquito *Aedes (Stegomyia) aegypti* y otros de interés sanitario, si se tiene en cuenta además que el Clima Organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización fundamentalmente en la productividad, satisfacción, rotación y comportamiento individual.

### Palabras clave:

Clima organizacional, clima laboral, dimensiones, grupo de control de vectores.

### ABSTRACT

The organizational climate, constitutes a necessary process in order to take decisions against problems that may limit the performance of an organization, especially in those entities who must successfully assume sensitive and complex tasks, that's why investigations are necessary in the field of vector surveillance and vector control, in different areas as well as in all kind of public health institutions that integrate the health system and its services in Cuba, for the purpose of making evaluations about some of the aspects involved in the eradication of the *Aedes (Stegomyia) aegypti* and others of sanitary interest, being also aware that organizational climate is an intervening phenomenon that mediates between the organizational system's factors and the motivational tendencies, which is translated into a behavior that has consequences in the organization, fundamentally in its productivity, satisfaction, rotation and individual behavior.

**Keywords:**

Organizational climate, working environment, dimensions, vector control group.

**INTRODUCCIÓN**

El trabajo ocupa más de un tercio de la vida útil del hombre. Este se considera como la actividad fundamental del hombre adulto, que surge como una manifestación consciente de la necesidad de intercambio con la naturaleza y la sociedad y donde ocurre el proceso de desarrollo humano y de las relaciones sociales entre los seres humanos. Actualmente el mercado de trabajo mundial se lleva a cabo en el contexto de una recuperación económica sólida, aunque incierta e irregular en medio de un período de plena crisis y como se puso de relieve en el informe Tendencias Mundiales del Empleo 2010 un desempleo que se mantiene a niveles elevados y una generación lenta de empleo.

En el 2009, la tasa mundial de participación en la fuerza de trabajo se situó en un 65,3%, sin cambios respecto al 2007. Estas variaron sustancialmente solo en Europa Central y Sudoriental por lo que en la región europea, la tasa regional de participación aumentó en 0,8 puntos porcentuales, mientras que en la región asiática disminuyó en 0,6 puntos porcentuales. Sin embargo, en ambos casos, estos cambios van en el mismo sentido que las tendencias actuales de la participación a más largo plazo. En América Latina y el Caribe, los salarios reales aumentaron un 1,9 % en 2008 y un 2,2 % en 2009 frente al crecimiento del 3,3 % registrado en 2007.

Es por eso que se deben preservar los recursos humanos por constituir un objetivo estratégico de la organización laboral, al permitir aprovechar las capacidades, destrezas y experiencias de los trabajadores en su propio desarrollo y fomentar el sentimiento de pertenencia a ésta. Esto implica un contrato entre el trabajador y la organización, por lo tanto, este está mediado por la percepción del trabajador acerca de lo que está ofreciendo a la organización y aquello que está recibiendo de ella. En el momento en que el trabajador perciba que le ofrece a la organización más de lo que recibe, se retirará, o dejará de ser un trabajador interesado en permanecer en ella.

Al no lograr la preservación o estabilidad de la fuerza laboral en un sistema organizacional, se produce la fluctuación o movimiento voluntario de ésta, dirigido a la búsqueda de condiciones diferentes, que satisfagan las necesidades de los trabajadores que lo integran. La estructura formada para la relación entre los hombres plantea el problema de su mantenimiento, es decir, de su permanencia y estabilidad, lo que requiere de la necesaria armonía entre los individuos y el grupo (la integración de objetivos y de satisfactores), incluyendo la capacidad del colectivo para adaptarse a los cambios.

La retención de los recursos humanos se refiere a la condición que hace a los individuos, que una vez reclutados, seleccionados, socializados y que han comenzado a trabajar en una organización dada, se mantengan dentro de ella.

En los centros laborales es de vital importancia medir y conocer el clima organizacional, puesto que esto impacta significativamente las actividades diarias. Diferentes estudios han indicado que el clima organizacional puede hacer la diferencia entre un centro de buen desempeño y otro de bajo desempeño, generando influencia en la productividad, competitividad, innovación y sostenibilidad de la organización.

El Ministerio de Salud se encuentra en un proceso de reorganización institucional y el avance hacia el desarrollo de la gestión de recursos humanos, solo es posible en la medida en que cambie la cultura organizacional que sustente la nueva dirección y organización institucional para su fortalecimiento en el desempeño de los Sistemas

Nacionales de Salud es necesaria la identificación de una serie de indicadores y la capacidad de medirlos. Dándole gran importancia a la valoración del clima organizacional en las instituciones porque constituye un elemento esencial en el desarrollo de su estrategia organizacional planificada, posibilitándole al directivo una visión futura de la organización, y como elemento diagnóstico de la realidad cambiante del entorno, lo que permite identificar las necesidades reales de la misma en relación con el futuro deseado, para de esta forma trazar las acciones que deben iniciarse en el presente que permitan alcanzar la visión del futuro para la institución.

## **DESARROLLO**

Chester define a la organización como “un sistema de actividades o fuerzas consientes coordinadas de dos o más personas”.

Kreither y Kinicki, referenciados por Meza Beristain, mencionan que las características comunes de las organizaciones son:

Coordinación de esfuerzos

- ✓ Objetivo común
- ✓ División del trabajo
- ✓ Autoridad jerárquica

Teniendo en cuenta que los recursos humanos son un factor determinante para alcanzar los logros de la organización Hotgetts (1985); y Davis y Newstrom (1999), coinciden en que el comportamiento organizacional es como el estudio del comportamiento de la conducta de un individuo dentro de una organización. El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente.

Las primeras referencias sobre el término la hicieron Lewin, Lippit & White (1939) y desde entonces, otros autores como Francis Cornell (1955); Argyris (1957); Atkinson (1964); Campbell, Dunnette, Lawler & Weick (1971); Gibson (1984); Álvarez (1992); entre otros muchos, han realizado propuestas de concepto, enfoques, componentes evaluables y metodologías para su estudio.

Rodríguez Salvá y colaboradores coinciden con Segredo & Reyes que es un enfoque administrativo necesario para incrementar la productividad, reducir el ausentismo, los costos y conducir posibles modificaciones en las organizaciones, derivados estos de la influencia de fuerzas internas o externas, que obligan a los directivos a mantener una constante actitud de mejoramiento continuo, ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones.

Por otro lado Acosta & Venegas refieren en su trabajo que el constructo de clima organizacional conocido también como "atmósfera", "ambiente" o "aire" fue introducido por primera vez en la psicología organizacional por Gellerman en 1960, citado en Brunet, 1992. No obstante, se le confunde con otros conceptos como: cultura, satisfacción o calidad de vida.

Dessler citado por Vega y colaboradores afirma que el clima representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para el cual trabaja y la opinión que se haya formado en ella con enfoque, el estructuralista, mientras que Forehand y Gilmer lo definen como un conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la forman.

Halpin y Crofts, le dan un enfoque subjetivo, atendiendo a la opinión de los involucrados; y su fundamento radica en el criterio de que la percepción del ambiente interno de la

organización es la percepción que el individuo tiene del grado de satisfacción de sus necesidades sociales y el goce del sentimiento de la labor cumplida. Para ellos el clima es en esencia, la opinión que el empleado se forma de la organización, así como Litwin y Stringer, mencionados por Vega y colaboradores, ven al clima como los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, del estilo informal de dirección y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada; o sea, por un lado la amplia gama de valores organizacionales (estructura, estilos de liderazgo, de supervisión y comunicación) y por otro, el resultado final en el orden de la productividad o la satisfacción. Este enfoque es el más reciente, de carácter integrador, tiene en cuenta tanto lo estructural como lo subjetivo. Debido a las formas cognoscitivas y comportamentales.

Toro, referenciado por (Gómez Rada), afirma que el comportamiento y reacciones del personal en el trabajo están fuertemente regulados por las percepciones individuales de la representación primaria de una realidad objetiva y que pese al carácter individual de las percepciones, las representaciones cognoscitivas pueden llegar a ser compartidas. Entonces, encontrar los aspectos compartidos es lo que permitirá apuntar este concepto. Aunque también lo define como un constructo complejo multidimensional, relacionado de una manera poco clara con la cultura, que puede estudiarse como causa, como efecto o como condición intermedia; pero siempre referida a la representación que las personas construyen a partir del conocimiento de las realidades colectivas en las que viven.

Gonçalves, citado por (Arencibia), alega que el conocimiento del clima organizacional proporciona retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

De todas formas, si bien es cierto que no hay acuerdo sobre que es el clima organizacional es posible asumir algunas de sus características: consta de varios aspectos que hay que tener en cuenta y es original de cada organización; ejerce una influencia estable y relativamente perdurable sobre el comportamiento de las personas, es fragmentario, puede subdividirse en varios microclimas según el departamento, sección u organización de que se trate, es muy complejo, sensible y dinámico a la vez.

Noboa refiere que es la percepción de los integrantes de una organización, de lo que ocurre en la misma; ya que el clima organizacional al igual que el atmosférico se respira, se siente, vienen a ser aquellas actitudes y conductas que hacen a la convivencia social en la organización.

Varios expertos, entre ellos los mencionados anteriormente, han dedicado tiempo para el estudio sobre el tema y aún no existe un consenso único en cuanto a su significado; donde se evidencia la pluralidad del concepto, los que giran desde factores organizacionales puramente objetivos como la estructura, hasta atributos percibidos tan subjetivos como el apoyo que recibe el individuo dentro de la organización; unos lo manejan como una variable independiente causante de efectos importantes sobre la motivación, la satisfacción o la productividad; otros lo ven como una variable dependiente determinada por condiciones como la experiencia de trabajo, antigüedad en una ocupación y las condiciones de trabajo; mientras que para algunos, se trata de una variable intermedia entre las realidades sociales y orgánicas de la organización y la conducta individual.

Los autores se identifican con el concepto emitido por Toro en el que afirma que el "clima organizacional puede estudiarse como causa, como efecto o como condición

intermedia...”. ; siendo este la forma en que cada individuo que se desarrolla en el medio donde trabaja, se relaciona con el comportamiento, teniendo en cuenta las percepciones individuales que pueden llegar a ser compartidas con otros miembros del grupo e influir en el clima organizacional y este a su vez en los resultados de trabajo.

### **Características del clima organizacional**

Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento que tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización.

Los elementos que guían hacia una mejor comprensión del clima, según Martínez se refieren a las características del medio ambiente de trabajo por las que cita:

- ✓ Son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- ✓ Tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- ✓ Es una variable que interviene y media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- ✓ Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo.
- ✓ Se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- ✓ El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

El clima organizacional ha sido uno de los temas administrativos más estudiados por los diferentes investigadores en todos los tiempos, por lo que han surgido una gran cantidad de teorías.

### **Dimensiones para el estudio del clima organizacional**

En un estudio sobre el tema, se cita que es ventajoso conocer las diversas dimensiones que se han estudiado en diferentes contextos, para llevar a cabo un diagnóstico, en virtud de que las dimensiones del clima son las características susceptibles de ser medidas en la organización.

Likert, mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones: métodos de mando, características de las fuerzas motivacionales, características de los procesos de comunicación, influencia, toma de decisiones, planificación, control, rendimiento y perfeccionamiento pero Litwin y Stringer postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en: estructura, responsabilidad individual, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad, sin embargo Pritchard y Karasick desarrollaron un instrumento de medida compuesto por once dimensiones: autonomía, conflicto y cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, estatus, flexibilidad e innovación, centralización de la toma de decisiones y apoyo, así como Bowers y Taylor, estudiaron cinco grandes dimensiones: apertura a los cambios tecnológicos, recursos humanos, comunicación, motivación y toma de decisiones, por otro lado Brunet utiliza en su instrumento de medición estas cuatro dimensiones: autonomía individual, grado de estructura que impone el puesto, tipo de recompensa, consideración, agradecimiento y apoyo.

Según Piña Loyola de los modelos presentados para medir el clima organizacional, se infiere que las dimensiones utilizadas en los distintos instrumentos varían de un autor a otro y en algunos casos se reafirman entendiéndose que existen dimensiones comunes

para su medición. Lo más importante es asegurarse que las dimensiones que incluya un instrumento estén acordes a las necesidades de la realidad organizacional y a las características de los miembros que la integran, para que de esta manera se pueda garantizar que el clima organizacional se delimitara de una manera precisa. Ella refiere en su tesis que al igual que Iglesias, Segredo y Reyes se pronuncian a favor de la exploración del clima organizacional como herramienta evaluativa, aplicable en salud pública, a través de cuatro dimensiones básicas: motivación, liderazgo, reciprocidad y participación.

La doctora Noriega en uno de sus estudios alega que en Cuba, hay diversas formas y modelos que han tratado de explicar el clima existente en determinadas empresas; donde un enfoque muy extendido en el estudio de instituciones de salud, ha sido el propuesto por la Dra. Leonor Jiménez Cangas en su Modelo de Integración Docencia Servicio para el Cambio Organizacional en Instituciones de Salud, que plantea la caracterización del ambiente psicosocial a través de cuatro dimensiones: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación, al considerar éstas «áreas críticas» susceptibles de modificación con un adecuado análisis e interpretación.

Noriega Bravo y Pria Barros profesoras de la Escuela Nacional de Salud Pública, confeccionan un instrumento para ser aplicado a los trabajadores que pertenecen al grupo de control de vectores. El cual presenta cinco dimensiones: estructura organizacional, liderazgo, motivación, toma de decisiones y comportamiento individual.

**Estructura Organizacional:** se refiere a los sistemas formales y las políticas, (obligaciones, procedimientos y directrices) bajo lo cual se estructura el grupo, se establecen, transmiten concilian y controlan las tareas.

**Liderazgo:** entendido como el grado en que los jefes influyen para fomentar individual y colectivamente un en la labor desempeñada por el grupo.

**Toma de decisiones:** cubre como se involucran los miembros del grupo, en la elección de alternativas de acción que afectan globalmente el trabajo y se concede libertad para acometer las tareas y solucionar los problemas cotidianos, incluye la pertinencia de las decisiones y delegación entre niveles jerárquicos.

**Motivación:** se refiere a los procedimientos instrumentados para promover en los miembros del grupo el deseo de trabajar bien, influye los ejercicios y formas de responder a las expectativas y necesidades, materiales y espirituales.

**Comportamiento individual:** se refiere a conductas personales y actuaciones que influyen y/o determinan en la labor por el grupo.

Los estudios realizados, mencionados anteriormente han servido para medir el clima organizacional y a su vez permite identificar las posibles causas para determinar y solucionar una problemática dada, percibida por los trabajadores en su ambiente laboral.

Los esfuerzos que haga cada institución por mejorar ciertos aspectos del clima organizacional deben retroalimentarse con la percepción que tienen las personas. Estas mejoras, mientras sean percibidas como tales, serían el antecedente para que los funcionarios aumenten la proporción de su comportamiento laboral en dirección con los objetivos organizacionales, por lo que la falta de motivación repercute internamente en el funcionamiento de la organización y se refleja externamente en la imagen que se proporciona y en los resultados de trabajos alcanzados.

Teniendo en cuenta que todo directivo mediante la habilidad de liderazgo, crea una competencia esencial encaminada a lograr modos de actuar y pensar efectivos, influyendo en los comportamientos de las personas, compartiendo valores, visión, creatividad, espíritu de iniciativa, comunicación eficaz y trabajo en equipo logra buenos resultados en

el desempeño de las tareas a ejecutar. Las percepciones y respuestas que se involucran en el clima laboral originan una gran variedad de factores que pueden estar influenciados por el liderazgo, las prácticas de dirección, las comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, entre otros y para el logro de un ambiente organizacional adecuado, favorable y constructivo es necesario fomentar en los colectivos de trabajo el elemento educativo encaminado a cambiar actitudes, desarrollar habilidades, valores y comportamientos; para lograr la participación comprometida de los trabajadores en la transformación del sistema de salud y para que las organizaciones funcionen de manera efectiva, tienen que identificar y gestionar numerosos procesos interrelacionados. A menudo la salida de un proceso formará directamente la entrada del siguiente proceso. La estructura organizacional no es la interpretación superficial y estática que reflejan los esquemas de los organigramas, si no, que es un ordenamiento dinámico, cambiante, como un conjunto de interacciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el componente humano de la organización, para asegurarse que este logre sus propósitos sociales y de esta forma se integren los elementos organizativos del trabajo. También los trabajadores deben sentirse apoyados por sus jefes, deben sentir seguridad de los mismos pues cuando en un grupo o equipo de trabajo, el jefe no asume su rol correspondiente esto puede traerle consigo a los trabajadores desmotivación, ya que ellos deben sentirse escuchados y se les debe dar la oportunidad de expresar sus opiniones, dándole participación se establecen relaciones entre superiores y empleados basados en la amistad y la confianza al asumir responsabilidades, donde los niveles de mando otorgan participación a los miembros de estratos inferiores ya que los trabajadores que se encuentran satisfechos con su trabajo son una condición previa para el aumento de la productividad, la calidad y el servicio. Por lo que afirmamos que la motivación laboral es la voluntad de realizar altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual o colectiva ya que la capacidad individual de cada trabajador estará influenciada por factores que pueden estimular, conservar o regir las conductas de las personas, por lo que todos estos elementos pueden estar estrechamente relacionados entre ellos y con el clima organizacional no satisfactorio existente.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos pueden incidir en la organización, en el clima; actuando en forma de circuito por lo que el comportamiento de un trabajador, depende de la percepción que posee el mismo en su puesto de trabajo, de las actividades, interacciones y las experiencias que cada miembro de la organización. El clima resultante induce a los individuos a tomar determinados comportamientos. Estos inciden en la actividad de la organización, en su sentido de pertenencia, la calidad de los servicios que prestan, así como en su efectividad, eficiencia, eficacia, impacto social y en el desempeño general de la organización.

El colectivo de autores plantea que el futuro se diseña progresivamente desde el presente, ya que, como sucede con los dirigentes, la empresa y su entorno en la que estos sin un flujo continuo de información novedosa y de inteligencia le es imposible tomar decisiones seguras, mantener el curso de una acción o variarlo, progresar con seguridad y mantener la continuidad necesaria para triunfar, para responder a los cambios del medio y los competidores, los directivos en el interior de la organización han de crear un clima y dotarse de ciertas herramientas que les posibilite observar y evaluar el bienestar interno y

la satisfacción de sus empleados con su gestión también debe tenerse en cuenta que para cambiar el “estado de cosas” en una organización se requiere al menos de la existencia de algunos directivos y obreros honestos y decididos a luchar por el triunfo de su empresa. Pero ellos necesitarán de un poder real y no solo el “poder formal”. En muchas organizaciones, el poder informal que ostentan individuos con ambiciones diferentes al bienestar de la empresa, corroe cualquier esfuerzo por su mejoramiento. Si tenemos en cuenta que el clima organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos en cuanto a estructura, liderazgo, toma de decisiones, esta percepción repercute sobre las motivaciones y comportamiento de los miembros de una organización, pues lo que la comprensión de la conducta humana está basada en el conocimiento sistemático de los procesos motivacionales cuyo comportamiento tiene una variedad de consecuencias para la organización siendo este un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales

### **CONCLUSIONES**

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima. Estas percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan en una gran variedad de factores.

La comprensión de la conducta humana está basada en el conocimiento sistemático de los procesos motivacionales cuyo comportamiento tiene una variedad de consecuencias para la organización siendo este un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales ya que a medida que el trabajador se sienta motivado con la labor que realiza este a su vez dará todo de sí y aprovechará más su jornada laboral, teniendo mejor productividad y resultados de trabajo así como la retención en el mismo.

### **BIBLIOGRAFÍA**

- Armentero A. (2010). *Clima organizacional de enfermería. Su repercusión en la seguridad del paciente*. Recuperado el 12 de mayo de 2012, de <http://foroiss2010.sld.cu/index.php/Foro/2010/paper/viewPDFInterstitial/31/32>
- Castillo, I. N. (2010). *Ministerio de Salud. Dirección de Recursos Humanos. Manual de Procedimientos de Desarrollo de los Recursos Humanos. Gestión de Recursos Humanos*. Recuperado el 17 de julio de 2012, de: <http://www.observatoriorh.org/nicaragua/sites/observatoriorh.org.nicaragua/files/webfiles/politicas/MANUAL%20de%20Procedimientos%20de%20Desarrollo%20RRHH.pdf>
- Martínez González, J. (junio de 2011). Los Seis Retos del Liderazgo. *Grupo de investigación eumednet (SEJ-309) de la Universidad de Malaga*. Recuperado el 10 de mayo de 2012, de <http://www.eumed.net/ce/2011a/jamg4.htm>
- Navarro, G. A. (2007). Clima y compromiso organizacional. *Grupo de investigación eumednet (SEJ-309) de la Universidad de Málaga*. Recuperado el 12 de enero de 2012, de <http://www.eumed.net/libros/2007c/340/las%20teorias%20x%20y%20y.htm>
- Noriega Bravo, V. (abr.-jun de 2011). *Instrumento para evaluar el clima organizacional en los Grupos de Control de Vectores*. Recuperado el 11 de noviembre de 2011, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086434662011000200004&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086434662011000200004&script=sci_arttext)
- Oficina Internacional del Trabajo. (2011). *Tendencias Mundiales del Empleo de 2011. El desafío de la recuperación del empleo*. Ginebra. Recuperado el 10 de julio de 2012, de



[http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_150442/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_150442/lang--es/index.htm)

República de Cuba. Ministerio de Salud Pública. (2010). *Reordenamiento Técnico de la Actividad de Vigilancia y Lucha Antivectorial*. La Habana: MINSAP.