

**CIENCIAMATRIA**

**Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología**

Año X. Vol. X. N°19. Julio - Diciembre. 2024

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

Benner Sandy Guevara-Rufasto; Manuel José Peñalver-Higuera

[DOI 10.35381/cm.v10i19.1357](https://doi.org/10.35381/cm.v10i19.1357)

## **Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral en instituciones de salud**

## **Impact of organizational climate on job performance in health care institutions**

Benner Sandy Guevara-Rufasto

[benner\\_13262@hotmail.com](mailto:benner_13262@hotmail.com)

Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad  
Perú

<https://orcid.org/0000-0001-8222-3766>

Manuel José Peñalver-Higuera

[mpenalver@ucv.edu.pe](mailto:mpenalver@ucv.edu.pe)

Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad  
Perú

<https://orcid.org/0000-0002-8732-984X>

Recepción: 10 de marzo 2024

Revisado: 15 de mayo 2024

Aprobación: 15 de junio 2024

Publicado: 01 de julio 2024

## CIENCIAMATRIA

Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología

Año X. Vol. X. N°19. Julio - Diciembre. 2024

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

Benner Sandy Guevara-Rufasto; Manuel José Peñalver-Higuera

### RESUMEN

El artículo tuvo como objetivo principal analizar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral dentro de las unidades de gestión de las instituciones prestadoras de servicios de salud. Desde su enfoque metodológico, se empleó la revisión documental de revistas indexadas en Scielo, Scopus y Redalyc. Como resultado, se pudo determinar que el término "clima organizacional" hace referencia a la disposición compartida por los miembros de una organización sobre su entorno laboral, incluyendo pensamientos, emociones y conductas. Por ende, se concluyó que las visiones de los trabajadores se moldean a través de la interacción con elementos tanto formales como informales de la organización, atendiendo a políticas, métodos, relaciones y cultura que los afectan en su lugar de trabajo.

**Descriptor:** Clima organizacional; usuario; políticas; gestión. (Tesoro UNESCO).

### ABSTRACT

The main objective of the article was to analyze the impact of the organizational climate on work performance within the management units of health care institutions. Methodologically, a documentary review of journals indexed in Scielo, Scopus and Redalyc was used. As a result, it was determined that the term "organizational climate" refers to the disposition shared by the members of an organization about their work environment, including thoughts, emotions and behaviors. Therefore, it was concluded that workers' views are shaped through interaction with both formal and informal elements of the organization, taking into account policies, methods, relationships and culture that affect them in their workplace.

**Descriptors:** Organizational climate; user; policies; management. (UNESCO Thesaurus).

Benner Sandy Guevara-Rufasto; Manuel José Peñalver-Higuera

## INTRODUCCIÓN

En esta nueva era, la experiencia del manejo personal cobra gran relevancia en todas las organizaciones, especialmente en las del sector público, el cual constituye un área de gran interés que puede contribuir a crear competitivas ventajas para toda organización por medio de la ejecución de diversas investigaciones inherentes a este tema. Tomando especial relevancia nuestras variables de estudio, es decir, la influencia del clima organizacional y su impacto en el rendimiento en el ámbito laboral, se persigue caracterizar la necesidad de capacitación al recurso humano, de esta manera, el resultado nos permitirá identificar nuestras variables críticas y, a la vez, potenciarlas en una determinada organización.

De acuerdo con Bustamante et al. (2015), para lograr un clima organizacional ideal se requiere que la cantidad de recursos humanos y materiales sean suficientes para cubrir lo demandado por los servicios. Para Brito et al. (2020), “la gerencia debe garantizar los recursos necesarios para construir y mantener el clima organizacional más adecuado, que facilite el óptimo desempeño de los colaboradores” (p. 148).

Cuartas y Valencia (2021), por su parte, manifiestan que “fomentar la participación ciudadana, propicia el empoderamiento social, que asegura la participación de la población”. Al momento de hablar y debatir de clima organizacional y su repercusión en el rendimiento y los logros dentro de lo laboral, nos permite considerar incidencias del clima organizacional influye directamente en las actitudes y en la conducta de los individuos en su entorno y fuera de trabajo, lo cual repercute en su desempeño laboral.

Trocoso et al. (2024) expresan que el clima organizacional es el medio en donde las diferentes personas al realizar las funciones de su trabajo diario, generan percepciones que pueden ser perjudiciales o beneficiosas al grupo. Según Castillo et al. (2018), “la relación entre los tipos de liderazgo de la gerente y el clima organizacional de los trabajadores es positiva y significativa, por lo que, a mayor liderazgo, mejor clima organizacional” (p. 2).

Benner Sandy Guevara-Rufasto; Manuel José Peñalver-Higuera

Desde estas visiones, se puede afirmar que la perspectiva que las personas tienen de su entorno y cómo se organiza o planifica su tarea, desempeña un papel crucial. Si el entorno no les brinda satisfacción, puede afectar negativamente su desempeño, así como la positividad, ética, alineamiento, motivación y tendencia a quedarse o irse, incluyendo componentes causantes como la angustia y la inquietud.

Contrariamente, el análisis del clima organizacional permite a las organizaciones mejorar sus comportamientos, considerando también la actitud que mantienen las personas, la imaginación, el descubrimiento y la adaptabilidad, lo que resulta en actitudes beneficiosas hacia la planificación. Inclusive, la familia también repercute en el clima laboral, ya que en palabras de Chiang et al., (2024) “una percepción positiva de la conciliación trabajo-familia se asocia con un mejor control laboral, y una mejor relación con los jefes y colaboradores” (p. 53).

Tomando en cuenta lo antes expuesto, este artículo de revisión constituye una contribución al análisis del clima organizacional, originado a partir de la literatura investigada. Esta evaluación bibliográfica tiene efectos de índole práctica y teórica en el ámbito de la investigación de este tema y su influencia en la ejecución laboral, destacando implicaciones tanto teóricas como prácticas. En el ámbito teórico, se exploran diversas perspectivas y opiniones sobre la cultura organizacional, lo que en futuras discusiones y debates podría generar un enriquecimiento conceptual y posibles controversias. Por otro lado, en términos de aplicaciones prácticas, este documento podría resultar valioso para investigaciones futuras que se centren en la enseñanza de la cultura organizacional, contribuyendo de esta manera al avance del campo. Según Cortez (2023), “el clima organizacional es la percepción de los distintos factores del ambiente de trabajo que permiten estrategias de prevención y corrección para generar la satisfacción de los colaboradores a fin de alcanzar las metas organizacionales” (p. 1).

De esta manera, este análisis de revisión se sustenta en una justificación metodológica al adoptar el enfoque científico como el cimiento fundamental de toda la investigación, con el objetivo de alcanzar un conocimiento más profundo del concepto de clima

Benner Sandy Guevara-Rufasto; Manuel José Peñalver-Higuera

organizacional y cómo su gestión adecuada impacta en las organizaciones. En resumen, desde la perspectiva de la justificación social, este artículo de revisión nos permite reconocer que uno de los motivos más recurrentes detrás del fracaso de las organizaciones radica en la dinámica veloz de su ambiente organizacional.

Teniendo en cuenta lo expuesto previamente, existen interrogantes fundamentales que orientan este análisis teórico actual, las cuales son las siguientes: ¿Cuáles son las perspectivas abstractas destacadas sobre "clima o ambiente organizacional y su influencia en el rendimiento laboral" dentro de diversos estudios científicos?; ¿Qué visión es la más predominante mundialmente?; ¿qué métodos de evaluación se utilizan con mayor frecuencia para analizar la cultura organizacional y el desempeño laboral en distintas entidades o instituciones? y ¿de qué manera incide el ambiente organizacional con respecto al rendimiento laboral?

Acorde a la revisión mencionada previamente, el propósito central de este estudio científico y revisión bibliográfica radica en analizar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral dentro de las unidades de gestión de las instituciones prestadoras de servicios de salud. Por ende, se aspira subrayar las concepciones abstractas más relevantes del ambiente organizacional con respecto al desempeño laboral y establecer cómo estas influyen en las entidades e instituciones.

Concomitante con este objetivo general, se plantean los posteriores objetivos específicos: (a) identificar los enfoques más comunes en la literatura científica acerca del "clima organizacional", (b) describir las herramientas empleadas para estimar tanto el ambiente organizacional como el rendimiento laboral, y (c) llevar a cabo un análisis exhaustivo de la literatura que aborde la conexión a través del clima organizacional y el desempeño laboral en las unidades de gestión por parte de los proveedores de servicios de salud a nivel global.

## MÉTODO

Benner Sandy Guevara-Rufasto; Manuel José Peñalver-Higuera

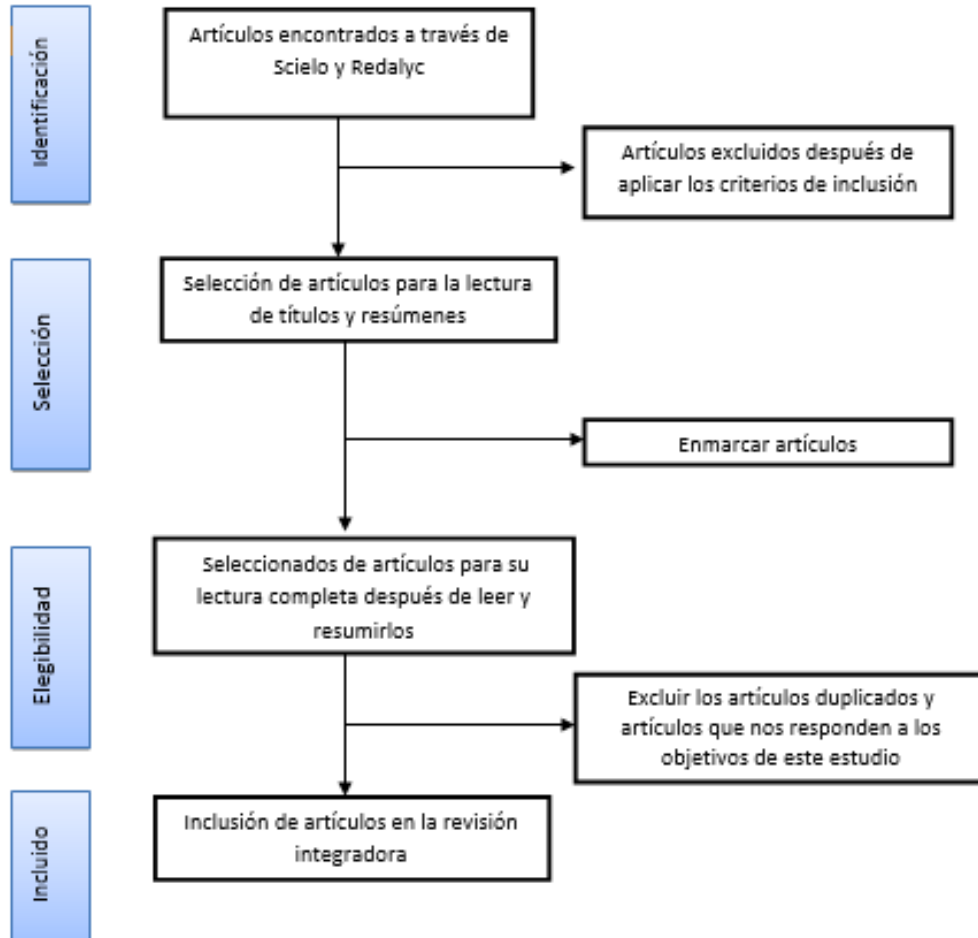
La metodología que se adoptó en este artículo está basada en la investigación bibliográfica, la cual se apoya en procedimientos de estudio documental. El plan metodológico para la estrategia seleccionada es la revisión integradora de la literatura (ILR), permitiendo un análisis y resumen conciso de un conocimiento científico previamente investigado acerca del clima organizacional y su predominio en el rendimiento profesional. Este enfoque tiene como objetivo respaldar o refutar hipótesis científicas y teorías. Esta metodología también facilita la identificación de conexiones entre investigaciones, optimizando la utilización de información y respaldando decisiones apropiadas en la gestión organizacional. El proceso de investigación se dividió en seis etapas: (1) La identificación del tema y formulación de la interrogante guía; (2) búsqueda y selección de literatura; (3) resumen de datos de los estudios elegidos; (4) análisis crítico de los estudios incluidos; (5) presentación de los resultados; y (6) presentación de la revisión (síntesis del conocimiento).

A fin de preferir los artículos utilizados en esta revisión, se llevó a cabo una búsqueda minuciosa en bases de datos como Scielo y Redalyc. Durante esta fase de búsqueda, se emplearon términos clave como "Clima Organizacional y su repercusión en el desempeño laboral", "Climate" y "Climate Organizational". Los artículos fueron preseleccionados bajo dos criterios principales: a) ser estudios provenientes de revistas científicas presentes en Scielo y Redalyc; y b) tener una fecha de publicación entre 2010 y 2024, debido al incremento significativo de investigaciones sobre "clima organizacional". Finalmente, se seleccionaron 18 artículos de los 50 inicialmente identificados.

Durante el análisis acerca de los 18 artículos seleccionados, se determinaron aspectos esenciales de los resultados, discusiones y conclusiones de cada indagación. Estos aspectos destacados se organizaron de manera ordenada y secuencial para establecer patrones predefinidos. A través de los aspectos recurrentes, se identificaron diferentes conceptos acerca del clima organizacional y su impacto en el rendimiento laboral a nivel global, lo que condujo a la formulación de tres categorías: (1) enfoques ideales de la

Benner Sandy Guevara-Rufasto; Manuel José Peñalver-Higuera

cultura organizacional, (2) herramientas de valoración o diagnóstico acerca del clima organizacional y (3) efectos del clima organizacional.



**Figura 1.** Proceso de selección de los artículos.

**Elaboración:** Los autores.

La figura 1, muestra el proceso de selección de los artículos, donde se precisan aspectos como identificación, selección, elegibilidad e inclusión y cuya cantidad es detallada a continuación en la tabla 1.

**Tabla 1.**

Benner Sandy Guevara-Rufasto; Manuel José Peñalver-Higuera

Cantidad de artículos seleccionados.

<b>Fuente</b>	<b>Número de Archivos</b>	<b>Dimensión 1</b>
Scielo	10	
Redalyc	08	Espacio Público
<b>Total</b>	<b>18</b>	

**Elaboración:** Los autores.

La tabla 1, evidencia que, de los 18 artículos más relacionados con el tema, 10 pertenecen al Scielo y 8 pertenecen a Redalyc, cuyas bases de datos son de gran relevancia a nivel mundial.

## **RESULTADOS**

Dentro del contexto teórico, se debe tener en cuenta que la exploración de las definiciones más destacadas del clima organizacional y la consecuencia en su rendimiento dentro de su entorno laboral en el campo de la salud ha sido de gran importancia.

Para Fajardo et al. (2020), “estudiar el clima organizacional dentro del ámbito de la salud es una de las herramientas estratégicas que ayudan al mejoramiento continuo de la institución” (p. 153). Esto permite abarcar un enfoque de revisión sistemática (RS), donde se consideran las definiciones más relevantes relacionadas con el clima organizacional y su dominio en el desempeño acerca del trabajo. Posteriormente, se analizan los resultados generados por este concepto en el desarrollo de las organizaciones, basándose en enfoques conceptuales sólidos.



Benner Sandy Guevara-Rufasto; Manuel José Peñalver-Higuera

**Tabla 2.**  
 Documentos citados vinculados al tema del clima organizacional y su repercusión en el rendimiento laboral.

<b>Título</b>	<b>Cita</b>	<b>Fuente</b>	<b>Aporte</b>
El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico.	(Bernal et al., 2015)	Redalyc	Los autores se plantearon dos objetivos: primero, examinar la multidimensionalidad y las características fundamentales de las variables de clima organizacional y calidad de los servicios públicos de salud y segundo, diseñar un modelo teórico sobre la relación que existe entre estas 2 variables.
Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio.	(Brito et al., 2020)	Scielo	Se enfocaron en identificar cómo las variables seleccionadas influyen en el desempeño de los colaboradores en la empresa estudiada. Hablar de clima organizacional es hablar de del desempeño del personal de todas institución pública o privada.
Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile.	(Bustamante et al., 2015)	Scielo	Este artículo nos habla del clima organizacional y la satisfacción laboral en las organizaciones que brindan servicios de salud, presentando como objetivo caracterizar el clima organizacional al interior de 2 hospitales de alta complejidad de Chile.
Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú.	(Castillo et al., 2018)	Scielo	El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre el liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud que comprenden una microred de Perú.
Análisis comparativo de los niveles de estrés laboral, satisfacción laboral y conciliación trabajo-familia entre los funcionarios de dos instituciones públicas.	(Chiang et al., 2024)	Redalyc	Este artículo presenta un análisis del efecto de la conciliación trabajo-familia sobre la satisfacción y el estrés laboral en funcionarios públicos.
Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática.	(Cortez, 2023)	Redalyc	Se enfocó en explorar artículos referentes a las variables clima organizacional y satisfacción laboral para describir la relación entre ambas.

**CIENCIAMATRIA****Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología**

Año X. Vol. X. N°19. Julio - Diciembre. 2024

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

Benner Sandy Guevara-Rufasto; Manuel José Peñalver-Higuera

Diseño urbano participativo del espacio público. Una herramienta de apropiación social.	(Cuartas y Valencia, 2021)	Redalyc	Se considera la importancia de la participación ciudadana como forma de hacer propios los proyectos de espacio público. Esto plantea la necesidad de involucrar a la población en las primeras etapas de los proyectos urbanísticos.
Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones.	(Donawa, 2018)	Redalyc	Se fundamentó en descomponer el concepto de calidad de vida laboral en dimensiones e indicadores que sirvan como aporte para medir su percepción en los empleados de las organizaciones sobre un enfoque metodológico cuantitativo.
Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica.	(Fajardo et al., 2020)	Scielo	Este artículo presentó como objetivo realizar una recopilación bibliográfica con la finalidad de presentar el origen y la evolución del término clima organizacional enfocado a instituciones de salud y cuyos actores principales son los distintos profesionales que interactúan en este sector.
El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional.	(Ortega et al., 2024)	Scielo	El estudio presenta un análisis del clima laboral bajo tres dimensiones: la comunicación interpersonal, la autonomía y la motivación laboral. Por otro lado, el desempeño laboral se estudia bajo las dimensiones de productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral.
Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional.	(Ortiz et al., 2019)	Redalyc	El artículo tuvo como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en la productividad laboral a partir de investigaciones en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) para generar estrategias de mejora continua.
Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud provincia de Manabí-Ecuador.	(Palacios, 2019)	Redalyc	Su artículo buscó determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud de la provincia de Manabí. En su resultado concluyó que a mejor clima organizacional, mayor desempeño laboral.

**CIENCIAMATRIA**

**Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología**

Año X. Vol. X. N°19. Julio - Diciembre. 2024

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

Benner Sandy Guevara-Rufasto; Manuel José Peñalver-Higuera

Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados.	(Paredes y Quiroz, 2021)	Scielo	Los resultados de la investigación demuestran que las principales cadenas ecuatorianas de supermercados están atentas sobre crear entornos adecuados que brinden las condiciones necesarias para ofrecer un clima organizacional idóneo.
Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes.	(Pujol y Dabos, 2018)	Redalyc	El objetivo es identificar los factores que han sido señalados en la literatura empírica como determinantes de la satisfacción laboral, a partir de una revisión de investigaciones publicadas en revistas científicas de alto impacto durante las últimas dos décadas. Los resultados revelan insuficiencia de investigaciones que estudien de manera simultánea los efectos de determinantes disposicionales y situacionales de la satisfacción laboral.
Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo.	(Rodríguez et al., 2010)	Scielo	Una de las dimensiones de la calidad de vida laboral, que influye en la productividad y desarrollo del talento humano de una entidad es el clima organizacional, considerado como la propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la organización y que influye poderosamente en su comportamiento, motivación, desempeño y satisfacción.
Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile.	(Salgado y Giacomozzi, 2019)	Scielo	Su objetivo se fundamentó en determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile.
Estrategias gerenciales orientadas a mejorar el clima organizacional en un hospital.	(Trocoso et al., 2024)	Scielo	Este artículo tuvo como objetivo proponer las estrategias gerenciales orientadas a mejorar el clima organizacional en el Hospital I Simón Bolívar San Luis, Municipio Bolívar, Estado Falcón.
Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud.	(Viloria et al., 2016)	Scielo	Se sustentaron en realizar una aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud a partir del análisis de los niveles de motivación de los empleados.

**Elaboración:** Los autores.

Benner Sandy Guevara-Rufasto; Manuel José Peñalver-Higuera

De acuerdo con la tabla 2, en esta investigación se prestó particular atención a las formas más utilizadas para medir el clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral. En este sentido, vale decir que la diversidad de definiciones existentes acerca del clima organizacional y su predominio en el rendimiento laboral resalta una importancia sustancial acerca de esta conceptualización en el contexto organizativo y en la satisfacción laboral. Donawa (2018) expresa que “la satisfacción laboral es equivalente a la percepción para la calidad de vida laboral de un empleado dentro de una organización” (p. 59). Este análisis enriqueció nuestra comprensión sobre cómo el clima organizacional impacta en las intervenciones, así como también en el éxito para las organizaciones. De acuerdo con Ortega et al. (2024), “se debe rescatar un término relacional como es la productividad organizacional que corresponde a las responsabilidades que cada departamento, área o Institución tiene a su cargo para el cumplimiento de los objetivos estratégicos” (p. 4). La definición reconocida de clima organizacional sugiere un carácter productivo beneficioso para una institución. Para ello, es esencial generar una cultura organizacional enfocada en el trabajo en equipo y en una gerencia horizontal. Otra representación del clima organizacional se basa en cómo cada uno de los empleados distingue su entorno laboral. Indagaciones predominantemente empíricas han revelado que la cultura organizacional y el clima organizacional son conceptos distintos, manifestándose de manera diferente en diversas áreas de la organización. Estos conceptos están relacionados con comportamientos y actitudes de los colaboradores, así como sus percepciones. Además, determinan que tanto el clima como la cultura están interconectados en términos de complacencia laboral a nivel grupal y privado con el acuerdo o compromiso laboral, calidad de servicio y rotación del personal. En la literatura, términos como clima organizacional, clima laboral, desempeño laboral, percepciones del trabajo y del entorno laboral se frecuentan indiferentemente. Los diversos autores identificaron relaciones entre las percepciones individuales (de naturaleza psicológica) del clima organizacional con resultados relevantes, que abarcan desde actitudes del personal hasta rendimiento laboral.

Benner Sandy Guevara-Rufasto; Manuel José Peñalver-Higuera

Al analizar la exploración de la literatura, se destaca la estimación fundamental del clima organizacional en la capacidad de prever la rotación de recursos humanos, superando las influencias tanto de las características laborales como de las individuales

De igual forma, los hallazgos en términos de su influencia en el desempeño laboral develan que las múltiples dimensiones indagadas en las investigaciones demuestran mayormente enfoques o ejemplos exclusivos, a fin de comprender todas las diversas peculiaridades del clima organizacional y su impacto en el entorno laboral. Además, se observa que estas variables a menudo se exploran de manera conjunta, subrayando la interrelación entre ellas. Esta constatación resalta la importancia de utilizar bases de datos y herramientas, como cuestionarios, para lograr una comprensión más completa de cómo el mapa del clima organizacional afecta el rendimiento laboral. Sin embargo, aún no se ha alcanzado un conocimiento integral en esta área.

Se sostiene que el éxito en la satisfacción laboral en el campo de la salud está influenciado por el clima organizacional, lo que a su vez influye en la decisión de los colaboradores de abandonar o continuar en la empresa u organización. En este contexto, es crucial que las organizaciones voluntarias enfocadas en el bienestar humano dirijan sus recursos y esfuerzos hacia la implementación de cambios organizativos en momentos adecuados y con los insumos necesarios. Se ha comprobado que estos cambios pueden tener un impacto significativo en la satisfacción laboral del personal, independientemente de factores como los beneficios, las oportunidades de ascenso en la organización e incluso el salario. Por lo tanto, se sugiere que las entidades de salud inviertan en programas diseñados para mejorar la satisfacción laboral de su equipo.

Los resultados, además, demostraron que la desvinculación del personal de la organización está relacionada con factores como el estrés ejercido por la entidad, el agotamiento emocional, conflictos laborales y la sobrecarga de tareas. Estos hallazgos sirven como una advertencia para los responsables de la gestión en estas instituciones, instándoles a implementar métodos que ayuden a mejorar las condiciones laborales de sus empleados. Es crucial que los objetivos se diseñen de manera efectiva, con una

Benner Sandy Guevara-Rufasto; Manuel José Peñalver-Higuera

conexión sólida a la estrategia operativa de la organización, permitiendo la toma de decisiones acertadas y facilitando su aplicación en diversos proyectos, lo que resulta en un rendimiento mejorado en las intervenciones del proyecto.

Para concluir, este estudio de investigación señala la presencia de desafíos en la relación entre clima psicológico, clima organizacional y cultura, lo que lleva a los autores a emplear terminología coherente entre los niveles de medición, observación o indagación y la teoría. Finalmente, el clima organizacional además se aborda igual que las impresiones compartidas de procedimientos organizativos, prácticas y políticas, tanto en maneras formales como informales.

## **CONCLUSIONES**

Para Palacios (2019), “el clima organizacional y el desempeño laboral son variables que permiten lograr el éxito en las organizaciones, sobre ello muchos teóricos han generado sus aportes”. La conclusión fundamental es que el clima organizacional se define como una disposición con una red interconectada que impacta en los ideales, emociones y acciones de los miembros de una organización. Se basa en la percepción de los empleados sobre su entorno laboral, abarcando percepciones compartidas sobre habilidades, políticas y métodos formales e informales de una organización.

Se han identificado varias dimensiones cruciales para la medición del clima organizacional, incluyendo el ambiente laboral, en sí, roles en el trabajo y en toda la organización, liderazgo, grupo de trabajo, relación trabajo-familia, satisfacción laboral, desempeño, motivación y otras actitudes hacia el trabajo (Ortiz et al., 2019). Chiang et al. (2024) afirman que “un buen ambiente laboral deriva altos niveles de satisfacción laboral, siendo este el indicador primordial para el buen desempeño del personal”. Asimismo, se ha evidenciado que el clima organizacional tiene beneficios directos y significativos en la competición social de las personas. También, se ha destacado que el clima organizacional es crítico para la efectividad en la formulación de metas en equipos de desarrollo. Se evidenció, además, que el clima organizacional afecta positivamente los

Benner Sandy Guevara-Rufasto; Manuel José Peñalver-Higuera

comportamientos de higiene y seguridad del personal de la salud. Por otra parte, se subraya la interconexión entre cultura organizacional, clima organizacional y fortalecimiento relacionado con el trabajo. Se ha observado que un mejor clima organizacional está vinculado con una notable reducción del agotamiento laboral.

A manera de conclusión, desde una perspectiva general, este estudio documental ha permitido reconocer que una de las causas más comunes del fracaso de las organizaciones radica en la ineficiencia de su clima organizacional; sin embargo, se han sumado esfuerzos por mejorar este enfoque en las instituciones de la salud, a fin de ofrecer un servicio de calidad mediante un desempeño laboral eficaz para el bien la sociedad.

## FINANCIAMIENTO

No monetario.

## AGRADECIMIENTOS

Gracias a quienes contribuyeron en el desarrollo exitoso de este estudio, por sus valiosos aportes al tema abordado.

## REFERENCIAS CONSULTADAS

Bernal, I., Pedraza, N., y Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. [The organizational climate and its relationship to the quality of public health services: Design of a theoretical model]. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8-19. <https://n9.cl/0luky>

Brito, C., Pitre, R., y Cardona, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. [Organizational climate and its influence on the performance of employees in a service company]. *Revista Bitácora Urbano Territorial*, 31(3), 141-148. <https://n9.cl/62x19e>

Benner Sandy Guevara-Rufasto; Manuel José Peñalver-Higuera

- Bustamante, M., Grandón, M., y Lapo, M. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. [Characterization of organizational climate in high complexity hospitals in Chile]. *Estudios Gerenciales*, 31(137), 432-440. <https://n9.cl/62q015>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., y Ayala, C. (2018). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. [Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru]. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 1-13. <https://n9.cl/2kogxz>
- Chiang, M., Cabeza, F., y Rivera, M. (2024). Análisis comparativo de los niveles de estrés laboral, satisfacción laboral y conciliación trabajo-familia entre los funcionarios de dos instituciones públicas. [Comparative analysis of the levels of work stress, job satisfaction and work-family balance among officials of two public institutions]. *Revista Academia & Negocios*, 10(1), 53-67. <https://n9.cl/mfvx5y>
- Cortez, N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. [Organizational climate in job satisfaction: A systematic review]. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27), 16. <https://n9.cl/jn0it>
- Cuartas, S., y Valencia, A. (2021). Diseño urbano participativo del espacio público. Una herramienta de apropiación social. [Participatory Urban Design of Public Space. A tool for social appropriation]. *Información Tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://n9.cl/e41qa>
- Donawa, Z. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. [Perception of the quality of working life in employees in organizations]. *NOVUM*, 2(8), 43-63. <https://n9.cl/67qw2>
- Fajardo, G., Almache, V., y Olaya, H. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. [Organizational climate in health care institutions from a theoretical perspective]. *Revista Científica UISRAEL*, 7(1), 153-164. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>
- Ortega, M., Altamirano, H., y Tovar, M. (2024). El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional. [Work performance of DIGEIM's public servants. An analysis from the organizational climate]. *Ciencias administrativas*, 11(23), 1-15. <https://n9.cl/zfdec>
- Ortiz, L., Ortiz, L., Coronell, R., Hamburge, K., y Orozco, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios



Benner Sandy Guevara-Rufasto; Manuel José Peñalver-Higuera

de salud (IPS): un estudio correlacional. [Incidence of organizational climate on labor productivity in institutions providing health services (IPS): a correlational study]. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 187-193. <https://n9.cl/epvwf>

Palacios, D. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. [Organizational climate and its influence on the performance of the administrative personnel of the health districts - province of Manabí-Ecuador]. *ECA Sinergia*, 10(1), 70-84. <https://n9.cl/mhxgc8>

Paredes, P., y Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. [Correlation between organizational climate and labor performance in the main Ecuadorian supermarket chains]. *Revista San Gregorio*, 1(46), 83-95. <https://n9.cl/3uv60>

Pujol, L., y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. [Job satisfaction: a literature review of its main antecedents]. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://n9.cl/8ohbw>

Rodríguez, A., Álvarez, A., Sosa, I., De Vos, P., Bonet, M., y Van der Stuyft, P. (2010). Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. [An inventory of organizational atmosphere as a tool needed to assess the quality work]. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 48(2), 177-196. <https://n9.cl/8g8a9>

Salgado., M., y Giacomozzi., A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. [Job satisfaction and organizational climate in primary health care staff of a commune in Chile]. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 1-13. <https://n9.cl/2p4gq>

Trocoso, L., Maldonado, D., e Isea, J. (2024). Estrategias gerenciales orientadas a mejorar el clima organizacional en un hospital. [Management strategies aimed at improving the organizational climate in a hospital]. *Gestio Et Productio. Revista Electrónica De Ciencias Gerenciales*, 6(10), 41-54. <https://n9.cl/27vaq>

Viloria, J., Pertúz, S., Daza, A., y Pedraza, L. (2016). Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. [Approach to the organizational climate of health-promoting company]. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(1), 80-91. <https://n9.cl/5nzyh>

**CIENCIAMATRIA**

**Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología**

Año X. Vol. X. N°19. Julio - Diciembre. 2024

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

Benner Sandy Guevara-Rufasto; Manuel José Peñalver-Higuera

©2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).