

Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revision literaria

Work environment in public health servers in Latin America. A literary review

Nury Madeleyne Medina Pariente <https://orcid.org/0000-0001-9724-8237>,
Flor Delicia Heredia Llatas <https://orcid.org/0000-0001-6260-9960>

Universidad César Vallejo. Perú

RESUMEN: El presente artículo de revisión tiene como objetivo determinar a través de una base de datos el nivel del clima laboral del personal de salud de las instituciones públicas en Latinoamérica, generados a través de las publicaciones científicas del año 2019 hasta el 2022. La investigación es de carácter cuantitativa descriptiva. Se obtuvo un total de 1,069,976 artículos encontrados, quedando con 12 artículos mediante una depuración sistemática como resultado final. Los resultados del presente artículo muestran que, a nivel de Latinoamérica, en ocho de ellos (tres de México, dos de Perú, dos de Ecuador y uno de Brasil) los profesionales de la salud perciben un clima laboral inadecuado, a diferencia de las cuatro investigaciones restantes (uno de Brasil, Colombia, Venezuela y Chile) que perciben un clima laboral óptimo. Y los factores que afectan el clima laboral en el personal de salud como servidores públicos identificados son en primer lugar el factor remunerativo, toma de decisiones inadecuadas, falta de liderazgo, falta de reconocimientos y logros destacados.

Palabras claves: Clima laboral. clima organizacional. percepción laboral. personal de salud.

ABSTRACT: The objective of this review article is to determine, through a database, the level of the work climate of health personnel from public institutions in Latin America, generated through scientific publications from 2019 to 2022. The research is of descriptive quantitative character. A total of 1,069,976 articles found were obtained, leaving 12 articles through systematic purification as the final result. The results of this article show that, at the Latin American level, in eight of them (three from Mexico, two from Peru, two from Ecuador and one from Brazil) health professionals perceive an inadequate work environment, unlike the four remaining investigations (one from Brazil, Colombia, Venezuela and Chile) that perceive an optimal work environment. And the factors that affect the work environment in health personnel as identified public servants are, in the first place, the remuneration factor, inadequate decision making, lack of leadership, lack of recognition and outstanding achievements.

Keywords: Work environment. organizational climate. job perception. health professionals.

Email: mparienten@ucvvirtual.edu.pe flheredia@ucv.edu.pe

Recibido: 11/10/2023 Aceptado: 16/05/2023

Doi: [10.18004/riics.2023.junio.55](https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55)

Rev. Int. Investig. Cienc. Soc.

Vol. 19 n° 1, Junio, 2023, pág. 55-68

ISSN (Impresa) 2225-5117. ISSN (En Línea) 2226-4000.



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una [Licencia Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

INTRODUCCIÓN

El presente artículo es una revisión literaria que recopila diversas investigaciones sobre el clima laboral en los servidores públicos de salud de Latinoamérica, y no es un tema aislado, sino compartido entre los colaboradores y se refleja en la forma como se desempeña cada profesional de la salud ante la alta demanda asistencial.

Como parte de los procesos de gestión en salud, se exponen actividades de gestión adecuadas para fortalecer resultados de desempeño, clima laboral y satisfacción de los usuarios; Gonzales et al. (2021), señala que las organizaciones, tanto públicas como privadas, enfrentan un cambio continuo, el cual siempre está expuesto a factores competitivos que hacen que la gestión de personas dentro de la empresa sea difícil de gestionar, por lo que las decisiones se toman presentándolo como una relación positiva entre las metas, características e individuos que componen la organización.

El concepto del clima laboral ha venido cambiado a través del tiempo, y últimamente ha resurgido como un concepto de alta importancia, ya que en las organizaciones se evidenciaron ciertos factores que obstaculizaban las funciones entre los trabajadores; es por ello la necesidad de recopilar algunas investigaciones sobre cómo se percibe el clima laboral especialmente en los servidores de salud en los países de Latinoamérica. Destacamos las siguientes:

Para Olaz y Ortiz (2022), clima laboral representa la atmosfera de toda organización, y comprometido por aspectos de la propia cultura de su organización, por ejemplo, un inadecuado liderazgo de los directivos va a ocasionar una mala gestión de la organización. Como consecuencia derivará insatisfacción en las funciones laborales, déficit del espacio compartido, falta de eficiencia y productividad.

El clima laboral se fundamenta precisamente en que las políticas, misiones y valores que se rigen dentro de una empresa, y su cultura influye directamente en el comportamiento y percepciones de las personas en su entorno laboral.

A su vez Mendoza y Villafuerte (2021), señala que el clima laboral es una construcción esencial del trabajo y la estructura organizacional porque brinda la oportunidad de estudiar la conducta de los colaboradores de forma propia como grupal. Para ello se deben considerar herramientas para disponer acciones de gestión. La percepción de un ambiente alentador y constructivo lleva a niveles más altos de productividad y promueve la lealtad y la estabilidad en la fuerza laboral. (Nwe Ni Sein Myint RN, 2020)

Así mismo, Fajardo et al. (2020), refieren que el clima laboral viene hacer el estado de ánimo de los trabajadores de una organización y este estado se verá reflejado en su desempeño y productividad. En este sentido, un buen clima refuerza en conseguir metas, evitar conflictos y mejorar el rendimiento, pero a su vez se necesita que el servidor tenga buenas condiciones físicas para fortalecer la calidad de su trabajo. Y que para el logro de metas asistenciales también es importante la opinión de las funciones que desempeña, de la identificación organizacional, su comprensión sobre la estructura organizacional al que pertenece la red de salud. Sánchez y Pérez (2020).

En la Asamblea Mundial de la Salud N°75 por la OMS (2022), exhorta a evaluar el impacto y las necesidades de todas las políticas, estrategias, planes y proyectos de atención en salud, así como el uso óptimo del personal asistencial del sector público y privado, del liderazgo coordinado, el desempeño mejorado de la fuerza laboral y garantizar la seguridad y el clima en que se desarrolla la práctica profesional.

En efecto, diversos países han ido actualizando sus reglamentos en mejora del clima laboral entre el personal de salud. En el Perú, tenemos a la Resolución Secretarial N 054-2022/MINSA donde aprueba el Plan de Acción de Clima Organizacional 2022 de la Administración del Ministerio de Salud.

Por ende, la percepción que tengan de los trabajadores se convierte en un intermediario para el correcto desempeño de sus tareas e interrelaciones, lo que influye en la producción, en la satisfacción laboral hacia la empresa, crea identidad, logra metas, habilidades de organización y transparencia, trabajo colaborativo con apertura al cambio, saber tomar decisiones y a animarse a hacer cada vez mejor su trabajo.

El clima laboral dentro del sector público de salud es una de las estrategias a tomar en cuenta por las casuísticas reflejadas en el sistema de atención de la misma, como las precariedades de la estructura en el primer sistema de atención, la inexactitud de un dialogo asertivo entre pares, empatía y comprensión entre el personal de salud, que podría estar generando la falta de un trabajo colaborativo y profesional en bien del usuario ante su dolencia en las instituciones prestacionales de salud. La presente revisión literaria se justifica debido a que la situación económica actual pos pandemia obliga a las empresas a adoptar nuevas estrategias para hacer efectivos sus esfuerzos, siendo necesaria y fundamental para el logro de sus objetivos.

Asumiendo la importancia de la investigación, se plantea el siguiente problema: ¿Cómo es el clima laboral de los servidores públicos de salud en

Latinoamérica? y su objetivo principal será determinar a través de un base de datos el nivel del clima laboral del personal de salud de las instituciones públicas en Latinoamérica; como objetivo específico es identificar cuáles son los factores que afectan el clima laboral de los servidores públicos de salud en Latinoamérica.

METODOLOGÍA

Esto se hizo utilizando un enfoque de revisión sistemática sobre el clima laboral en el contexto sanitario público, de tipo cuantitativo descriptivo. Se obtuvo un total de 1,069,976 artículos encontrados, de este total se excluyeron artículos que no pertenecían al sector de salud pública y se analizaron 12 artículos publicados en los países de América Latina, entre el año 2019 y 2022, en la base de datos Web of science, scielo, redalyc, redib, google académico y web especializadas.

Adicionalmente, estos estudios fueron identificados en base a parámetros de búsqueda, en este caso combinaciones de palabras clave tales como: clima laboral, clima organizacional, percepción laboral, incluidos en los diversos tesauros verificados; cabe mencionar que la búsqueda también se realizó en todos los idiomas.

Para ello se analizó en profundidad los capítulos de resultados y conclusiones de las investigaciones resultantes y se excluyeron cuya unidad de análisis no correspondía al periodo de publicación y variable.

studio NURY MADELEYNE MEDINA PARIENTE CLIMA LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE SALUD

Work environment in public health servers in Latin America. A literary review

RESUMEN. El presente artículo de revisión tiene como objetivo determinar a través de un base de datos el nivel del clima laboral del personal de salud de las instituciones públicas en Latinoamérica, generados a través de las publicaciones científicas del año 2019 hasta el 2022. La investigación es de carácter cuantitativa descriptiva. Se obtuvo un total de 1,069,976 artículos encontrados, quedando con 12 artículos mediante una depuración sistemática como resultado final. Los resultados del presente artículo muestran que, a nivel de Latinoamérica, en ocho de ellos (tres de México, dos de Perú, dos de Ecuador y uno de Brasil) los profesionales de la salud perciben un clima laboral inadecuado, a diferencia de las cuatro investigaciones restantes (uno de Brasil, Colombia, Venezuela y Chile) que perciben un clima laboral óptimo. Y los factores que afectan el clima laboral en el personal de salud como servidores públicos identificados son en primer lugar el factor remunerativo, tema de decisiones inadecuadas, falta de liderazgo, falta de reconocimiento y logros destacados.

Palabras clave: Clima laboral, clima organizacional, percepción laboral, personal de salud

ABSTRACT. The objective of this review article is to determine, through a database, the level of the work climate of health personnel from public institutions in Latin America, generated through scientific publications from 2019 to 2022. The research is of descriptive quantitative character. A total of 1,069,976 articles found were obtained, leaving 12 articles through systematic purification.

Número de palabras: 2908 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Tabla 1. Distribución de artículos usados como referencia, según el año de publicación y la base de datos.

Base de datos	Año de publicación				Total
	2019	2020	2021	2022	
Scopus	0	0	0	0	0
Web of science			1		1
Scielo	1	1	3	2	7
Redalyc.org	1			1	2
REDIB			2		2
Google academico			1		1
Web especializadas		2	3	2	7
Total	2	3	9	5	20

Tabla 2. Criterios de búsqueda de selección y cantidad de artículos recopilados.

Base de datos	Motor de búsqueda	Filtros utilizados	Total de artículos			
			Sin filtros	Con filtros	Seleccionados	
Web of science	Work environment	Año:2019 al 2023	176,0270	101,7680	1	
		Idioma: todos				
Scielo	Clima laboral	Acceso abierto	212	81	2	
		Año:2019-2022				
	Job Satisfaction medical	Año:2019-2022	89	26	1	
	Clima organizacional	Año:2019-2022	368	114	2	
Redalyc	Clima organizacional en salud	Percepción del contexto laboral	Año: 2019-2022	87	34	1
		Idiomas: todos				
		Team climate	Año: 2019-2022	97	26	1
REDIB	Clima organizacional	Año: 2019-2023	278042	42981	1	
		Clima laboral y COVID-19	Año: 2019-2022	187964	8209	1
Google academico	Clima organizacional / laboral	Año: 2019-2022	1539	619	2	
		Año: 2019-2022	118,000	17,600	2	
Web especializadas	clima organizacional en hospitales	Año: 2019-2022	4516	206	4	
		Clima laboral	libros	-	0	1
	OMS y última asamblea	-	-	0	1	
	Total					20

RESULTADOS

A partir del método descrito, en el ámbito de América Latina, encontramos una serie de investigaciones sobre nuestra variable. Se obtuvo doce (12) referencias de investigación a nivel de Latinoamérica: 3 de México, 2 de Perú, 2 de Ecuador, 2 de Brasil, 1 de Colombia, 1 de Venezuela y 1 de Chile.

Dentro de ellas tenemos a Del Ángel et al. (2021) en su investigación sobre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal de salud que trabajan en un entorno de atención médica, a 182 trabajadores de una institución del Salud en Veracruz- México. El tipo de investigación fue cualitativa, y encuentran que la mayoría de los trabajadores perciben que el clima laboral necesita mejorar (56 %), mientras que el 44 % ven el clima como saludable y como características específicas se encontró que los personales de salud están medianamente satisfechos en las áreas de relaciones interpersonales (76%), sentido de calidad (37%), disponibilidad de bienes (40 %), transparencia y estabilidad en la gestión (39%) y comportamiento colectivo (46%). Sin embargo, en el área de remuneración, los empleados se mostraron moderadamente insatisfechos con un 51%.

Así mismo Pedraza (2020) en su estudio de tipo cuantitativo, sobre el clima laboral y la satisfacción en el Capital Humano: Diferenciadores de las Organizaciones Estatales y Privadas, dirigida a 54 servidores públicos y 46 del sector privado, encuentra que el clima laboral es influenciado por el afecto, estándares e identidad, tanto para las instituciones públicas y privadas. Estas variables generalmente representan un descuido por parte de los empleadores y del estado mismo, porque se da por sentado que los trabajadores se comprometen con los resultados y el desempeño organizacional después de recibir un cheque de pago por servicios.

Quintana et al. (2020) en su investigación sobre percepciones de profesionales de enfermería sobre el clima laboral en el noroeste de México afectado por COVID-19. El método utilizado fue cualitativo, y hallaron que más del 50% de los participantes disfrutaban de su trabajo a pesar del riesgo, y la percepción del clima laboral entre enfermeros es de desvalorización, escasa participación en la toma de decisiones y escasa indemnización económica.

Por su parte, Ojeda, et al. (2021) hizo una investigación cuantitativa, sobre determinar la relación y características de las variables en clima organizacional y cultura de seguridad, en un hospital Nacional Materno Perinatal en Perú. Respecto al clima laboral el 69.9 % lo percibe como poco saludable y solo en las dimensiones de identidad, estructura y comunicación como satisfechas a diferencia de las dimensiones de recompensa, liderazgo y remuneración como inadecuadas.

Del mismo modo, Aliaga (2021), en su investigación cuantitativa sobre clima organizacional y satisfacción laboral en el COVID-19, en un hospital de Trujillo- Perú, encuentra que el personal de salud señala que dentro del hospital existe un 94 % de clima laboral insatisfecho (regular 56% y 37.9 malo), y solo un 6% señala un Buen clima. Añadiendo que, si existiera un buen clima laboral en el hospital, también ayudaría en la dimensión de desarrollo personal (67%), involucrarse en las actividades laborales (54%) y mejorar la comunicación (66%).

El siguiente estudio de enfoque cuantitativo, Carrión et al. (2021) sobre el impacto del COVID-19 en el clima laboral de los profesionales de la salud pública en Ecuador. Encontraron que el 93.9 % (309) del personal de salud refiere que existe un mal clima laboral a diferencia del 5.9 % (20) señaló que es adecuado; y que uno de los motivos era el miedo a contagiarse entre ellos, y que las condiciones de trabajo en sus puestos no garantizaban una seguridad total, conviértelos en un ambiente de trabajo inadecuado.

Morán (2022) en su investigación sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del servicio de urgencias de un Hospital Guayaquil-Ecuador. El tipo de investigación fue cuantitativa, dirigido a 45 profesionales de la salud, señalando que el clima laboral no es óptimo, y refleja que el cien por ciento del personal de salud no estaban satisfechos con la coherencia del trabajo, ni con el trabajo en equipo y tampoco con el apoyo de los gerentes de los hospitales, ya que el área de emergencia labora bajo presión; por otro lado, las dimensiones a mejorar serían crecimiento personal y valores.

Agudelo y Peña (2019) en su estudio cuantitativo para determinar el propósito de la relación del clima laboral entre el personal de salud y la percepción de la atención al usuario de un hospital de Manizales-Colombia, encontraron un nivel de clima laboral "moderadamente satisfecho", con media baja para la variable liderazgo y media alta para la variable motivación, y para el personal administrativos del hospital, el puntaje promedio fue "satisfactorio".

Vásquez et al. (2022), en su estudio del clima organizacional y su relación con la calidad de servicio en los Centros de Diagnóstico Integral en Distrito Capital, Venezuela señala que el equipo de salud durante una jornada de atención a la comunidad mostro un buen clima laboral, gracias al liderazgo del coordinador y la motivación de cada uno. Así mismo, señala que el conocer los contextos del sistema de salud, retroalimenta los procesos que determinan el comportamiento organizacional de los profesionales y, que a su vez brindará la oportunidad de generar cambios en las actitudes y comportamientos de los afiliados, y en las estructuras organizacionales.

Carmo et al. (2022), estudiaron el clima laboral y la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de un Servicio de Atención Móvil de Urgencias- SAMU de Sau Paulo-Brazil. Estudio cuantitativo, conformado por 122 profesionales, entre ellos 22 enfermeros, 17 técnicos de enfermería y un auxiliar de enfermería. Encontraron que destaca un buen clima laboral (mayor a 70%) sobre todo en las características: "Participación del equipo" y "Apoyo a nuevas ideas", destacando el elogio entre compañeros junto con el intercambio de información para y entre el equipo, y el apoyo frente a nuevas ideas.

A su vez Santos et al. (2021), en su estudio que conllevó a determinar las características del entono laboral hospitalario de los enfermeros en hospital de Brasil. El estudio fue de tipo mixto, evidenciando como resultado la sobre carga laboral de los enfermeros por la falta de profesionales técnicos para el trabajo, así como la falta de apoyo organizativo y de gestión, dificultando entre ellos realizar reuniones y establecer una relación más colaborativa.

Araya y Medina (2019), realizo un estudio sobre satisfacción y clima laboral a servidores públicos que laboran en dos centros salud familiar de Chile. El método de estudio fue cuantitativo dirigido a 110 profesionales de la salud y como resultados se obtuvo que los médicos perciben un mejor clima organizacional (71%), seguido de los otros profesionales. Respecto a las dimensiones con promedio más alto fue Confianza y Satisfacción para realizar sus labores, y la dimensión más baja y que necesita mejorar fue Reconocimiento.

Tabla 3. Distribución de los artículos según el aporte destacado.

Título del artículo	Aporte destacado	Contextualización	Autor
Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud	Considerar las características sociolaborales con mayor especificidad ya que cada variable tiene un contexto específico en cada ambiente de trabajo.	La mayoría de los trabajadores perciben que el clima laboral necesita mejorar (56%), mientras que el 44% ven el clima como saludable	Del Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., y Zepeta, D. (2020).
El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas	Dar la relevancia adecuada a factores del C.O., como práctica de administración de personal que permita incrementar su satisfacción y, por ende, la identidad y compromiso con la organización	Se identificaron los factores de recompensas, afecto, apoyo, estándares e identidad como componentes que caracterizan el C.O. desde la percepción de los trabajadores encuestados.	Pedraza, N. (2020).
Percepción del contexto laboral de profesionales de enfermería del noroeste de México	Permite plantear opciones de mejora para dicho contexto laboral de profesionales de enfermería del noroeste de México en	Refleja aspectos de falta de valoración, poca participación en la toma de decisiones y pobre compensación	Quintana, M.O., Bautista, A., y Velarde, E.P. (2020)

en tiempos de COVID-19.	tiempos de pandemia COVID-19	económica, pese a que a más de la mitad del personal de salud le gusta su trabajo a pesar del riesgo.	
Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal	Refleja debilidades, lo que podría repercutir negativamente en el cuidado de enfermería y en el desarrollo de la organización.	Supone que, pese a las debilidades del clima Organizacional (remuneración, recompensa, liderazgo e innovación) estas son compensadas por una apropiada cultura de seguridad.	Ojeda, R., Podestá, L. & Ruiz, R. (2021)
Clima organizacional y satisfacción laboral en tiempos COVID-19	Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en tiempos COVID-19.	existe un 94 % de clima laboral insatisfecho (regular 56% y 37.9 malo).	Aliaga, M. (2021).
Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador.	Garantizar una seguridad total, para generar un ambiente de trabajo inadecuado.	Encontraron que el 93.9 % (309) del personal de salud refiere que existe un mal clima laboral a diferencia del 5.9 % (20) señaló que es adecuado	Carrión, N., Castelo, W., Alcívar, M., Quiñonez, L, y Llambo, H. (2022).
Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del hospital general norte de Guayaquil-Ecuador	Proponer mejorar los factores de crecimiento personal y valores en los profesionales de salud sobre todo en el área de emergencia.	Refleja que el total del personal de salud no estaban satisfechos con la coherencia del trabajo, ni con el trabajo en equipo y tampoco con el apoyo de los gerentes de los hospitales, ya que el área de emergencia labora bajo presión. por otro lado, las dimensiones a mejorar serían crecimiento personal y valores	Morán, B. (2022).
Clima organizacional y percepción de la calidad en una institución de salud de la ciudad de Manizales 2018 – 2019	Brinda valiosas herramientas para brindar información oportuna frente a la gestión de cambio y la prestación de los servicios de salud.	Encontraron un nivel de clima laboral “moderadamente satisfecho”, con media baja para la variable liderazgo y media alta para la variable motivación.	Agudelo, R. y Peña, p. (2019).
El clima organizacional y su relación con la calidad en el servicio en los Centros de Diagnóstico Integral en Distrito Capital, Venezuela	Brindar la oportunidad de generar cambios en las actitudes y comportamientos de los afiliados, y en las estructuras organizacionales.	El equipo de salud durante una jornada de atención a la comunidad mostro un buen clima laboral, gracias al liderazgo del coordinador y la motivación de cada uno.	Vásquez, Y., Rodríguez, E., González, J., y Rizo, M. (2022).

0	Team climate and job satisfaction in a Mobile Emergency Care Service	los hallazgos muestran una percepción positiva de los trabajadores sobre el clima de equipo y la satisfacción laboral, apoyando la gestión del SAMU en la promoción de un ambiente favorable para la práctica profesional.	Encontraron que destaca un buen clima laboral (mayor a 70%) sobre todo en las características: "Participación del equipo" y "Apoyo a nuevas ideas", destacando el elogio entre compañeros	Carmo H, Peduzzi M, y Tronchin D. (2022).
1	Nurse's work in the hospital environment: analysis of unfavorable characteristics	Las dificultades destacadas interfieren en la práctica profesional de los enfermeros y también pueden afectar la atención eficiente y segura del paciente.	Encuentran que existe sobrecarga laboral entre los enfermeros por la falta de profesionales técnicos, así como la falta de apoyo organizativo y de gestión.	Santos, J., Gobato, B., Menegon, F., Moura, L., Camponogara, S., y Erdmann, A. (2021).
2	Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile.	Se recomienda elaborar estrategias y planes enfocados a mejorar los niveles de valoración descritos, que puede impactar y favorecer directamente la productividad de los servidores de salud.	La percepción de un clima organizacional alto y además de un racionamiento, se relaciona con un mayor nivel de satisfacción laboral en los funcionarios de salud.	Araya, M. y Medina, A. (2019).

DISCUSIÓN

Luego de obtener los artículos revisados como resultados, se identifica que a nivel de Latinoamérica las investigaciones de Del Ángel et al. (2021), Pedraza (2020) y Quintana et al. (2020) por México; de Ojeda, et al. (2021) y Aliaga (2021) por Perú; Carrión et al. (2021) y Morán (2022) por Ecuador, coinciden que el clima laboral del personal de salud no es óptimo y falta mejorar; a diferencia de las investigaciones realizadas por Vásquez et al. (2022) de Venezuela; Araya y Medina (2019) de Chile y Agudelo y Peña (2019) de Colombia encontraron un buen clima laboral percibido de Alto a Moderadamente satisfactorio por el personal de salud.

En cambio, los dos estudios realizados en Brasil se contradicen. Carmo et al. (2022) señala que presentan buen clima laboral destacando la "Participación del equipo" y "Apoyo a nuevas ideas" mientras que Santos et al. (2021) encuentra que es inadecuado el clima laboral entre los enfermeros por falta de apoyo organizativo y de gestión.

Por otro lado, los factores que predisponen la insatisfacción laboral en los establecimientos de salud de México, Perú y Ecuador son la remuneración inadecuada que el personal de salud percibe como sueldo, falta en la toma de decisiones y liderazgo por los jefes, falta de reconocimientos y logros destacados. Mientras que Del Ángel et al. (2021) resalta como positivo el factor de las buenas

relaciones interpersonales y Ojeda, et al. (2021) destaca el factor de identidad, estructura y comunicación.

Ciertamente, un buen ambiente de trabajo contribuye a la productividad a través de una actitud positiva, continuidad en planes y proyectos, confianza y relaciones interpersonales y de equipo, así como una buena forma de resolver conflictos para contribuir al proceso.

Por su parte las cuatro investigaciones con buen clima laboral percibida por el personal de salud de Chile, Venezuela, Colombia y Brasil, resaltan los factores de Confianza, Satisfacción para realizar sus labores, participación del equipo, motivación y liderazgo.

Este factor fortalecerá la percepción de estabilidad laboral, y que las interrelaciones entre el estilo de trabajo, la satisfacción laboral y el compromiso influyan directamente en los factores de comportamiento prosocial, cooperación, calidad y servicio.

Se concluye que, de los doce artículos de investigación a nivel de Latinoamérica, en ocho de ellos (tres de México, dos de Perú, dos de Ecuador y uno de Brasil) los profesionales de la salud perciben un clima laboral inadecuado, a diferencia de las cuatro investigaciones restantes (uno de Brasil, Colombia, Venezuela y Chile) que perciben un clima laboral óptimo.

Y los factores que afectan el clima laboral en el personal de salud como servidores públicos identificados son en primer lugar el factor remunerativo, toma de decisiones inadecuadas, falta de liderazgo, falta de reconocimientos y logros destacados.

Contribución de autores: Nury Madeleyne Medina Pariente: Considerar la redacción de la fundamentación teórica, metodológica, resultados, discusión y conclusiones. Flor Delicia Heredia Llatas: El aporte en la presente investigación se ha desarrollado en la revisión de redacción y fundamentación de la problemática.

Financiamiento: Autofinanciado por las autoras.

Conflicto de interés: Las autoras, declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación de este artículo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, R. y Peña, P. (2019). Clima organizacional y percepción de la calidad en una institución de salud de la ciudad de Manizales 2018 – 2019. *Archivos de Medicina (Col)*, vol. 20 (2), pp. 397-409. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.2.3473>.
- Aliaga, M. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en tiempos COVID-19. Hospital distrital Jerusalén, Trujillo-Perú*. [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75358>
- Araya, M. y Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 157-166. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157&lng=en&tlng=es.
- Carmo H, Peduzzi M, y Tronchin D. (2022). Team climate and job satisfaction in a Mobile Emergency Care Service. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 56. <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2022-0174en>
- Carrión, N., Castelo, W., Alcívar, M., Quiñonez, L, y Llambo, H. (2022). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Revista Información Científica*, 101 (1), 1-11. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551770301007>
- Del Ángel, E.M., Fernández, C.A., Santes, M.C., Fernández, H., y Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Fajardo, G., Almache, V., y Olaya, H. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista Científica UISRAEL*, 7(1), 153-164. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>
- Gonzáles, J., Ramirez, R., Terán, N., y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Nwe Ni Sein Myint RN (2020). A contemporary understanding of organizational climate in healthcare setting: A concept analysis. *Nursing fórum an independet voice for nursing*, 5(1) 172-180. <https://doi.org/10.1111/nuf.12513>

- Mendoza, M. y Villafuerte, J. (2021). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11 (3), 467-478. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13344>
- Morán, B. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del hospital general norte de Guayaquil-Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio institucional de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/17745>
- Ojeda, R., Podestá, L. y Ruiz, R. (2021). Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(2), e3596.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000200004&lng=es&tlng=es.
- Olaz, A., y Ortiz, P. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral: diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. (1ra ed.). ESIC.
<https://books.google.com.pe/books?id=RyFhEAAAQBAJ&pg=PA6&lpg=PP1&focus=viewport&dq=gesti%C3%B3n+del+clima+laboral&hl=es#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20del%20clima%20laboral&f=false>
- Organización Mundial de la Salud (2022). 75ª Asamblea Mundial de la salud. <https://www.who.int/es/news/item/27-05-2022-seventy-fifth-world-health-assembly---daily-update--27-may-2022>
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Quintana, M.O., Bautista, A., y Velarde, E.P. (2020). Percepción del contexto laboral de profesionales de enfermería del noroeste de México en tiempos de COVID-19. *Sanus*, 5(16), 00003. <https://doi.org/10.36789/sanus.vi16.243>
- Resolución Secretarial N°054-2022 del Ministerio de Salud de Perú-MINSA. Plan de Acción del Clima Organizacional. (2022). <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/2887482-054-2022-minsa>
- Sánchez, R. y Pérez I. (2020). Clima organizacional y su abordaje en la salud pública cubana. *Humanidades Médicas*. *Humanidades Médicas*, 20(3), 689-711. <https://humanidadesmedicas.sld.cu/index.php/hm/article/view/1713>

- Santos, J., Gobato, B., Menegon, F., Moura, L., Camponogara, S., y Erdmann, A. (2021). Nurse's work in the hospital environment: analysis of unfavorable characteristics / Trabalho do enfermeiro no ambiente hospitalar: análise de características desfavoráveis. *Revista De Pesquisa Cuidado é Fundamental Online*, 13, 1395-1401. <https://doi.org/10.9789/2175-5361.rpcfo.v13.9496>
- Vásquez, Y., Rodríguez, E., González, J., y Rizo, M. (2022). El clima organizacional y su relación con la calidad en el servicio en los Centros de Diagnóstico Integral en Distrito Capital, Venezuela, 2021. *Revista uruguaya de enfermería*, 17(2). https://www.redib.org/Record/oai_articulo3886046-el-clima-organizacional-y-su-relaci%C3%B3n-con-la-calidad-en-el-servicio-en-los-centros-de-diagn%C3%B3stico-integral-en-distrito-capital-venezuela-2021