

Research Article

Factores que afectan el desempeño laboral en el personal de la salud en una IPS de primer nivel en el municipio de Candelaria Valle del Cauca: un análisis para el primer semestre del 2023

Factors affecting job performance in health personnel in a first level IPS in the municipality of Candelaria Valle del Cauca: an analysis for the first semester of 2023

Vallejo Rosero, Christian Alirio ¹Quesada Paz, Mónica María ¹Londoño Puentes, Jhojana Carolina ¹López Contreras, Janeke del Rosario ²

¹ Colombia, Cali, Institución Universitaria Antonio José Camacho, Grupo de Investigación en Salud Pública (GISAP)

² Colombia, La Guajira, Universidad de la Guajira



DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n2/97>

Resumen: En Colombia, el sistema de seguridad social en salud asegura la provisión de servicios médicos a través de instituciones especializadas, donde profesionales comprometidos se encargan de atender a usuarios y pacientes. Estas instituciones son fundamentales para garantizar el derecho a la salud, pero enfrentan el desafío de proporcionar atención bajo estándares de calidad en un entorno laboral exigente. El propósito de este estudio es analizar los factores que impactan en el rendimiento laboral del personal de la salud en una Institución Prestadora de Salud (IPS) de primer nivel en el municipio de Candelaria, Valle del Cauca. Para abordar este objetivo, se propuso una metodología que emplea un enfoque mixto con un diseño descriptivo de corte transversal, utilizando la encuesta como principal técnica, aplicada a una muestra de 25 colaboradores de la IPS. Los resultados de la encuesta revelan tendencias significativas en relación con el desempeño laboral de los colaboradores. En cuanto al sentido de pertenencia, la mayoría de los encuestados se siente motivada para cuidar su salud mientras trabaja, y un porcentaje considerable percibe una cultura organizacional que promueve un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Sin embargo, se identificaron áreas críticas en las dimensiones de comportamiento laboral, funcionamiento/desempeño y liderazgo laboral. En el comportamiento laboral, se observa un desacuerdo significativo, especialmente en aspectos relacionados con el manejo de plazos, la presión en el trabajo, la gestión del tiempo y el aprendizaje. Estas áreas críticas requieren atención y mejora en la organización, ya que abordar estas cuestiones podría contribuir de manera significativa a la creación de un ambiente de trabajo más positivo, eficiente y liderado de manera efectiva.

Palabras clave: Estrategia, Ambiente laboral, Mejoramiento, Sostenibilidad, Productividad.



Check for updates

Received: 08/Mar/2024

Accepted: 06/Abril/2024

Published: 30/Abril/2024

Cita: Vallejo-Rosero, C. A., Quesada-Paz, M. M., Londoño-Puentes, J. C., & López-Contreras, J. del R. (2024). Factores que afectan el desempeño laboral en el personal de la salud en una IPS de primer nivel en el municipio de Candelaria Valle del Cauca: un análisis para el primer semestre del 2023. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(2), 114–139. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n2/97>

Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)

<https://economicsocialresearch.com>

info@editoriagrupo-aea.com

Nota del editor: Editorial Grupo AEA se mantiene neutral con respecto a las reclamaciones legales resultantes de contenido publicado. La responsabilidad de información publicada recae enteramente en los autores.

Este artículo es un documento de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional**.

Abstract:

In Colombia, the social security system in health ensures the provision of medical services through specialized institutions, where dedicated professionals are responsible for attending to users and patients. These institutions are crucial to guarantee the right to health but face the challenge of providing care under quality standards in a demanding work environment. The purpose of this study is to analyze the factors that impact the job performance of healthcare personnel in a first-level Health Providing Institution (IPS) in the municipality of Candelaria, Valle del Cauca. To address this objective, a methodology employing a mixed approach with a cross-sectional descriptive design was proposed, utilizing a survey as the main technique, administered to a sample of 25 IPS collaborators. The survey results reveal significant trends regarding the job performance of the collaborators. Regarding the sense of belonging, the majority of respondents feel motivated to take care of their health while working, and a considerable percentage perceives an organizational culture that promotes a healthy balance between work and personal life. However, critical areas were identified in the dimensions of work behavior, functioning/performance, and work leadership. In work behavior, a significant disagreement is observed, especially in aspects related to deadline management, job pressure, time management, and learning. These critical areas require attention and improvement within the organization, as addressing these issues could significantly contribute to the creation of a more positive, efficient, and effectively led work environment.

Keywords: Strategy, Work Environment, Improvement, Sustainability, Productivity.

1. Introducción

El estudio del clima laboral ha experimentado un aumento significativo en los últimos tiempos en el ámbito empresarial, su propósito principal es optimizar el entorno de trabajo de los empleados y ofrecer recursos que potencien la eficiencia y la capacidad competitiva de las organizaciones (Prada, et, al. 2017). En este contexto, se ha incorporado la teoría de las relaciones humanas, centrada en personas, talentos humanos y recursos organizativos, resaltando la importancia del individuo en el logro de objetivos y subrayando que la misión y la estructura por sí solas no son suficientes para alcanzar la eficacia y el éxito organizacional.

Considerando lo anterior, el clima organizacional ha sido abordado de diversas maneras a lo largo de la historia de las organizaciones. A pesar de ello, parece ser un tema relativamente nuevo, en contextos como instituciones del sector de salud. A partir de la revisión bibliográfica realizada en el presente estudio, en Colombia, la relevancia del clima organizacional ha sido abordada más desde lo laboral donde las autoridades han buscado mejorar las condiciones de contratación, estabilidad laboral, seguridad y salud en el trabajo. Instituciones como el Ministerio de Trabajo se han

esforzado en garantizar el respeto a los derechos y deberes tanto de empleados como de profesionales de la salud y pacientes. Por otro lado, el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad en Salud (SOGCS) (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016, Decreto 780 de 2016): exige la implementación de programas reglamentarios para garantizar un entorno laboral adecuado y, por ende, una atención de alta calidad en las empresas de atención médica. Esto ha llevado a que dichas instituciones se doten de estrategias y herramientas para medir las percepciones de los empleados sobre el entorno laboral. A pesar de estos esfuerzos en la práctica en el sector salud se tienen grandes desafíos por brindar ambientes seguros y gratificantes a los distintos profesionales (Farfán, 2017).

Según lo planteado por Bernardo, et, al. (2015), el contexto laboral de los profesionales de la salud en Colombia está regulado por diversos factores que inciden directamente en su estado físico y psíquico, afectando el desarrollo de sus actividades diarias. Los efectos derivados de las circunstancias particulares del ambiente de trabajo desempeñan un papel vital en las dinámicas interpersonales, la calidad de servicio ofrecida y el grado de satisfacción de los clientes. Un clima organizacional favorable incentiva la involucración activa, la colaboración grupal y conductas apropiadas entre los integrantes, impulsando así su dedicación y la adopción de responsabilidades profesionales dentro de la empresa.

Fuenmayor (2016) elaboró un estudio denominado "Plan de mejora sobre clima organizacional de Coemssanar IPS sede principal Pasto a partir de su diagnóstico para el año 2016", cuyo objetivo fue formular un plan de mejora del clima organizacional. La investigación arrojó un resultado altamente positivo, reflejando las fortalezas internas de la organización para enfrentar diversas amenazas externas en el sector de la salud. Aunque se identificaron debilidades en los procesos de retroalimentación de la información, el clima organizacional en general se encontró en una escala de satisfacción media, siendo una fortaleza menor para contrarrestar las amenazas del sector. Las dimensiones que rigen el clima organizacional y su desempeño incluyen identidad, motivación laboral y responsabilidad, con variables significativas como "me interesa que esta institución sea la mejor" y "en la medida en que esta institución se desarrolla, siento que yo también me desarrollo" (Fuenmayor, 2016). Adicionalmente, según Medina y Heredia (2023) el estudio del clima laboral y su impacto en las organizaciones, especialmente en el sector de la salud, es un área de creciente importancia que requiere atención y estrategias específicas para mejorar las condiciones de trabajo, la satisfacción de los colaboradores y la calidad de los servicios prestados.

A nivel global, se ha puesto de relieve el estudio del clima organizacional a través de investigaciones llevadas a cabo en diversos países. Un estudio significativo realizado en Australia examinó las variaciones del clima organizacional, con especial atención en los horarios rotativos del personal de enfermería. Los resultados indican que cualquier medida destinada a mejorar el ambiente laboral debería priorizar el incremento del respaldo por parte de los supervisores, con el objetivo de atenuar los

impactos adversos en la salud de los empleados asociados a sus jornadas laborales (Agudelo, 2020).

A nivel de América Latina, Bernardo (2015) se subraya la importancia de llevar a cabo evaluaciones regulares para comprender cómo perciben los colaboradores y usuarios el ambiente y las condiciones bajo las cuales se ofrecen los servicios de salud. Este enfoque busca identificar factores que favorezcan la consecución de objetivos empresariales. Por su parte, Bustamante Ubilla (2015) llevó a cabo una investigación enfocada en describir el clima organizacional dentro de hospitales de alta complejidad en Chile. El objetivo principal fue caracterizar el clima organizacional en dos hospitales de alta complejidad, utilizando una muestra de 561 funcionarios a los cuales se les aplicó un instrumento con 71 variables agrupadas en 14 dimensiones. Concluyó que la motivación y la responsabilidad dependen del reconocimiento de los jefes, y la identidad y motivación laboral contribuyen a la conformación de la cultura organizacional.

Por otro lado, Ramos (2020) llevó a cabo un estudio sobre el "Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del hospital provincial de Acobamba Huancavelica en 2018", formulando la interrogante de estudio acerca de cómo el clima organizacional influye en el rendimiento de los empleados. Se optó por un enfoque metodológico cuantitativo, de carácter no experimental y transversal, mediante el uso de un cuestionario dirigido a 110 trabajadores, seleccionando finalmente una muestra de 43 para el análisis. Los resultados demostraron que no existe una relación significativa. El análisis, mediante la correlación Tau b de Kendall con un criterio de significancia de menos de 0.05, confirmó la falta de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, concluyendo que estas variables se comportan de manera independiente.

Castillo (2019) a través de su artículo "Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una micro red de Perú", buscó determinar la relación entre liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud en una micro red de Perú. Utilizando un enfoque descriptivo y correlacional, se aplicaron dos instrumentos válidos y confiables para recopilar información. El análisis correlacional, mediante el estadígrafo de Spearman con un nivel de significancia del 5%, reveló una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el liderazgo transaccional. Se concluyó que, a mayor liderazgo, mejor es el clima organizacional, según la percepción de los trabajadores.

Adicionalmente, Segrego (2017) realizó una investigación con el fin de crear un "Instrumento para evaluar el clima organizacional en el sector salud", buscando con ello desarrollar una herramienta capaz de medir el ambiente organizacional dentro de las instituciones de salud. La metodología implementada contó con la colaboración de once expertos en salud pública y se desarrolló a través de tres etapas: la definición de las dimensiones relevantes, la identificación de estas dimensiones junto con sus categorías y criterios específicos, y finalmente, la confección del instrumento mediante la formulación de 50 ítems. El resultado fue un instrumento de dos bloques, uno para

datos generales y otro para variables de clima organizacional. Se concluyó que el instrumento propuesto es de fácil aplicación con respuestas cómodas, proporcionando información valiosa para la gestión del cambio en la salud. Por su parte, Alles (2002) refuerza la importancia de los métodos para evaluar el clima organizacional basados en características, escalas gráficas de calificación, métodos de escalas mixtas, distribución forzada y formas narrativas para evaluar a los empleados, permitiendo la autoevaluación y revisión del desempeño laboral en un periodo de tiempo determinado.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede evidenciar que el talento humano desempeña un papel crucial en el funcionamiento de las organizaciones, siendo determinante para alcanzar los objetivos corporativos y forjar ventajas diferenciadoras (Saavedra y Medina, 2019). En el ámbito de la salud, es esencial reconocer el valor de los colaboradores, ya que su experiencia, conocimientos y compromiso son fundamentales para asegurar una prestación de servicios adecuada, garantizando una atención humanizada. No obstante, la gestión del talento humano se ve influida por las condiciones tanto de la institución como de su entorno. Desde aspectos relacionados con la vinculación laboral, surgen situaciones que afectan el bienestar físico y mental de las personas, tales como la sobrecarga laboral, jornadas extendidas, inestabilidad laboral o la ausencia de programas de desarrollo profesional, entre otros. Estas expresiones impactan negativamente en el ambiente y clima organizacional (Bruçet, 1983).

A estas condiciones se suman los aspectos de infraestructura que afectan la seguridad y comodidad de los colaboradores, incluyendo elementos como la estructura y jerarquía institucional que influyen en las relaciones interpersonales y laborales. Esta combinación de factores contribuye a la formación de un clima organizacional que incide directamente en el desempeño laboral. Además, es importante considerar factores externos, como las dinámicas del sector salud, donde las políticas públicas regulan la capacidad administrativa de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS). Así mismo, en este mismo sector, surgen variables que afectan las relaciones laborales, lo que añade complejidad al entorno en el que operan las organizaciones.

Las instituciones del sector salud enfrentan varios desafíos que afectan el clima organizacional, como se refleja en la Política Nacional de Talento Humano. Esta política señala que prácticas como la contratación a través de terceros o contratos de prestación de servicios generan cambios frecuentes e impredecibles en las condiciones contractuales de los trabajadores, afectando la confianza y obstaculizando la construcción de capacidades institucionales. Además, informes de la Escuela Nacional Sindical resaltan la precariedad de las condiciones laborales del personal de salud en Colombia.

El sector salud colombiano cuenta con 673 mil trabajadores, representando el 3,2% de la fuerza laboral del país (Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas; DANE, 2020), a pesar de la importancia para la salud pública y el bienestar de las

comunidades, es uno de los sectores con mayor precariedad, esto se hizo más evidente durante la pandemia por Covid -19 en los años 2020 y 2021, a pesar que se mencionaron medidas para mejorar las condiciones laborales, siguen persistiendo serios problemas en el ámbito laboral que afectan el bienestar del colaborador. Las condiciones laborales son preocupantes, con un porcentaje significativo de trabajadores sin contrato, afiliación a salud y pensión. Los ingresos promedio de los profesionales de la salud están notablemente por debajo de otros sectores, evidenciando una disparidad preocupante.

En este contexto, la IPS VIVIR, institución privada adscrita a Valle Salud, se destaca por ofrecer servicios de salud en promoción y prevención. Para cumplir con su misión, la entidad requiere un grupo de colaboradores capacitados, cuyas interacciones definen las dinámicas del clima organizacional. La pandemia por Covid -19 hizo visible que en esta institución se presentan problemas recurrentes del sector salud, tales como contratos inestables, pagos lentos y jornadas laborales excesivas (Molina, 2020). Lo cual se traduce en desmotivación del personal, actitudes negativas frente al trabajo en equipo y participar en el cumplimiento de las metas u objetivos organizacionales. Incluso esta situación se asocia al tema de rotación de personal dado que sus colaboradores ante la insatisfacción con su cargo optan por buscar nuevas oportunidades laborales (Yucra, 2019).

A pesar de enfrentarse a varios retos y de intentar mejorar las condiciones de trabajo, la IPS VIVIR no dispone de un método establecido para evaluar el rendimiento organizacional y su vínculo directo con el ambiente laboral. Esta ausencia de una evaluación apropiada obstruye la identificación precisa de los elementos que repercuten en la eficacia de los empleados del sector salud. En este contexto, se hace evidente la urgencia de explorar los factores que inciden en la productividad del personal sanitario de una IPS de nivel primario en Candelaria, Valle del Cauca. Con base en lo anterior se formuló como pregunta de investigación: ¿Qué factores afectan el desempeño laboral en el personal de salud en una IPS de primer Nivel en el municipio de Candelaria en el Valle del Cauca?

Para dar respuesta a esta pregunta se plantea como objetivo del artículo determinar los factores que afectan el desempeño laboral en el personal de la salud en una IPS de primer nivel en el municipio de Candelaria Valle del Cauca. Para esto se describe el desempeño laboral desde la dimensión de comportamiento organizacional, estructura organizacional, y estilos de dirección (Litwin y Stringer ,1968; Berberoglu, 2018; Supriyati, 2019; Mercado y Toro, 2008; Segredo,2017; Dolores, et, al. 2023). Así mismo, se identifica la dimensión con mayor impacto en el desempeño laboral de la IPS determinando su nivel de riesgo. Esto se realizó teniendo en cuenta las siguientes definiciones del clima organizacional:

Tabla 1
Definiciones de clima organizacional

Autor	Año	Definición
Goncalves	2000	Este fenómeno actúa como intermediario entre los elementos del sistema organizativo y las inclinaciones motivacionales, lo cual se manifiesta en comportamientos que repercuten en diversos aspectos de la organización, incluyendo la productividad, la satisfacción y la rotación de personal, entre otros.
Venga et al.	2006	Se refieren a los rasgos del entorno laboral que los trabajadores perciben, ya sea de manera directa o indirecta, en el cual predominan las interacciones entre el individuo y la organización, así como entre individuos. Además, se destaca que es un atributo relativo del ambiente interno de una organización que es experimentado por sus miembros e influye en su comportamiento.
Delgado	2006	Se trata de las impresiones que tiene el empleado acerca de las estructuras y los procedimientos que tienen lugar en el entorno de trabajo.
Mujica y Pérez	2007	Constituye un elemento clave para todas las organizaciones que aspiran a crear un mejor ambiente de trabajo, con el objetivo de incrementar la productividad sin descuidar el capital humano.
Llaneza	2007	Refiere a la evaluación que los empleados hacen de los componentes de la cultura organizacional en un momento específico, por lo que una percepción negativa en las distintas variables puede provocar situaciones de estrés. La relevancia de este enfoque se encuentra en el reconocimiento de que el comportamiento de un trabajador no se deriva únicamente de las condiciones de trabajo presentes.
Chiavenato	2007	Es un atributo o característica del entorno organizacional que es percibido por los integrantes de la organización y tiene un impacto significativo en su comportamiento.
Garcia	2009	Desde una perspectiva estructural, se refiere a un conjunto de características estables que definen a una organización y que ejercen influencia sobre el comportamiento de las personas dentro de ella.
Torrecilla	2009	Se refieren a los resultados o efectos que experimenta la organización, los cuales pueden ser tanto positivos como negativos, derivados de sus prácticas, políticas, y la dinámica entre sus miembros y estructuras.
Chiang et al.	2010	Es un ambiente que tiene un significado psicológico profundo para las personas, afectando tanto su comportamiento como sus emociones.
Segredo	2015	Se trata de la fusión entre las características personales y las organizacionales, abarcando tanto los recursos humanos como los físicos de la empresa. Esto se debe a que el individuo se transforma en un elemento central de la organización, donde el éxito está directamente vinculado a la existencia de un ambiente laboral positivo.
Alcalá	2019	Son las impresiones compartidas por los miembros de la organización acerca de los elementos esenciales que constituyen su entidad.
Paitan et al.	2012	Se refieren a las cualidades de la organización tal como son vistas por los empleados, incluyendo los sistemas cognitivos de estos y sus percepciones generales.
Morales y Tirape	2013	Se trata de las percepciones individuales sobre los atributos del entorno laboral; es decir, es cómo los individuos ven y comprenden la organización en la que trabajan.
Ríos, et, al.	2023	El clima organizacional engloba una diversidad de características y componentes que pueden ser evaluados de manera objetiva en el

ambiente de trabajo. Estos aspectos son percibidos tanto directa como indirectamente por los empleados y ejercen una influencia notable en su comportamiento y rendimiento. Por ello, es crucial analizar los factores que determinan el clima organizacional.

Nota: Extraído de Rivera Porras DA et al. (2018)

2. Materiales y métodos

Esta investigación adopta un enfoque descriptivo en su metodología, ya que durante la recolección de información no se manipulan los resultados. Este tipo de estudio brinda una perspectiva más precisa sobre el comportamiento, aptitudes y otras características de una población específica (Hernández, et, al. 2020). Para este proyecto permite destacar las relaciones y asociaciones dentro del entorno laboral, especialmente del clima organizacional con el desempeño laboral.

La relevancia de esta investigación radica en su capacidad para proporcionar una descripción detallada y precisa de diversas situaciones que impactan el desempeño laboral en la organización. Esto facilita un análisis profundo que respalda la toma de decisiones orientadas a mejorar las variables que pueden afectar el rendimiento laboral. Además, posibilita un seguimiento periódico tanto de aspectos negativos como positivos, fomentando así la mejora continua de la organización para lograr resultados efectivos en el desempeño laboral de los colaboradores de la IPS.

La población objetivo son los colaboradores de la IPS VIVIR sede Candelaria, está representada por el personal asistencial el cual se compone de 1 coordinadora de sede Jefe Asistencial , 1 coordinador de programas de promoción y prevención Jefe asistencial, 7 auxiliares de enfermería para los diversos programas que se manejan en la entidad tales como Toma de Citología, Vacunación, Toma de muestras de laboratorio, Gestantes, Tuberculosis, Niño, Adolescente, Joven , Adulto y Adulto Mayor , 6 Médicos Generales para consulta externa al igual que 6 Médicos Especialista, 2 Odontólogas y 3 Auxiliares de Salud Oral, Personal administrativo se compone de 4 Auxiliares de administración en salud los cuales se encuentran en el área de admisión atención al usuario y 2 personas para el área de servicios generales, para un total de 32 colaboradores de la IPS VIVIR.

Se optó por un método de muestreo probabilístico para determinar el tamaño de la muestra a consultar, utilizando la fórmula presentada en la Figura 1. Para este estudio, se seleccionó una muestra de 25 colaboradores activos de un total de 32 que actualmente trabajan en la IPS VIVIR.

Figura 1

Formula de muestreo probabilístico

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Nota: Autores (2023)

Para el cálculo de la muestra se utilizó los siguientes parámetros:

N: 32 Colaboradores activos de la IPS VIVIR en el año 2023

Z: Nivel de confianza 95%

P: proporción de respuesta esperada entre el 10 %

D: precisión 14%

Tamaño de muestra: 25

Criterios de inclusión

Para avanzar con esta investigación, se definieron los siguientes criterios de inclusión:

- Ser mayor de edad
- Tener vinculación laboral o prestación de servicios vigente con la IPS Vivir
- Tener más de un año de vinculación con la IPS Vivir
- Aceptar participar del estudio

Instrumentos, técnicas y procesamiento de la información.

Para la recolección de la información se aplicó una encuesta, la cual contó con un instrumento diseñado para abordar distintos elementos del clima organizacional y desempeño laboral.

Se utilizó una encuesta diseñada por las participantes en el proyecto de idea propia denominada: “Factores que afectan el desempeño laboral en el personal de la salud en una IPS de primer nivel en el municipio de Candelaria Valle del Cauca: un análisis para el primer semestre del 2023” la cual consta de 35 preguntas estructuradas de opción múltiple.

Instrumentos de recolección

Para la recolección de información se planteó utilizar una encuesta, esta se orientó a abordar factores que afectan el desempeño laboral en el personal de la salud en una IPS de primer nivel en el municipio de Candelaria Valle del Cauca, la encuesta se estructuró con 30 preguntas. La encuesta se realizó en la aplicación Google Forms en el año 2023 y se envió vía correo electrónico institucional como personales, bajo las consideraciones éticas del personal de la IPS VIVIR.

En la tabla 2 se listan las categorías que se abordan a través de las distintas preguntas.

Tabla 2

Relación de preguntas de la encuesta y categorías de análisis

Pregunta	Categoría de análisis
Sexo	Caracterización sociodemográfica
Edad	
Tipo de contrato	
Rango salarial	
Tiempo laboral en la empresa	
Municipio de residencia	
Medio de transporte	
Dedicación hora de almuerzo	
Lugar de almuerzo	
Pregunta 1 a 9	
Pregunta 10 a 14	Variable Trabajo en Equipo
Pregunta 15 a 20	Variable Comportamiento Laboral
Pregunta 21 a 26	Variable y Funcionamiento y/o Desempeño Laboral
Pregunta 27 a 35	Variable Liderazgo Laboral

Nota: Autores (2023)

3. Resultados

3.1. Caracterización al personal de salud de la IPS de primer nivel del municipio de Candelaria Valle del Cauca

Dentro de los resultados se inicia con la caracterización sociodemográfica de los participantes. En total se encuestaron 25 colaboradores de la IPS de primer nivel del municipio de Candelaria en el Valle del Cauca. En la tabla 3 se presenta los datos demográficos de los participantes. Como se observa el 76% son mujeres y el 24% hombres, el 40% se ubica entre 31 a 40 años de edad, solo el 12% tiene más de 41 años.

Tabla 3
Caracterización Sociodemográfica

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	19	76%
Masculino	6	24%
Total	25	100%

Distribución por edad		
Rango de edad	Frecuencia	Porcentaje
Entre los 18 y 24 años	4	16%
Entre 25 a 30 años	8	32%
Entre los 31 a 40 años	10	40%
Más de 41 años	3	12%
Total	25	100%

Nota: Encuesta a 25 colaboradores de una IPS de primer nivel del municipio de Candelaria- Valle del Cauca. Enero-2024

Como se aprecia en la tabla 4 el 88% de los colaboradores encuestados respecto al tipo de contrato este es de tipo indefinido, el 8% a término fijo, un 4% no especificó el tipo de contrato que posee. Respecto al rango salarial el 88% recibe un Salario Mínimo Legal Vigente (SMLV), y el 12% entre 2 y 3 salarios de este tipo. En cuanto a la experiencia laboral, el 52% tiene entre 1 y 3 años en la IPS, el 44% entre 3 a 5 años.

Tabla 4
Distribución por condiciones de vinculación laboral

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Término fijo	2	8%
Término indefinido	22	88%
Obra y labor		0%
Contratista		0%
No informa	1	4%
Total	25	100%

Rango salarial		
Rango salarial	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 SLMV		0%
1 SLMV	22	88%
Entre 2 y 3 SLMV	3	12%
Total	25	100%

Tiempo laborado en la empresa		
Años de antigüedad	Frecuencia	Porcentaje
1 a 2 años	13	52%
3 a 5 años	11	44%
6 años		0%
No informa	1	4%
Total	25	100%

Nota: Encuesta a 25 colaboradores de una IPS de primer nivel del municipio de Candelaria- Valle del Cauca. Enero-2024

Se indagó por aspectos como el municipio de residencia de los colaboradores, se preguntó si viven en el mismo municipio que labora, es decir Candelaria. Como se aprecia en la tabla 5 el 56% si reside en el municipio, 44% en municipios aleñados. Por su parte, el 60% manifestó disponer de un medio de transporte para movilizarse a su puesto de trabajo.

Tabla 5

Ubicación de la residencia y disposición de medio de transporte

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	56%
No	11	44%
Total	25	100%

Tiene medio de transporte propio para llegar a su trabajo		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	60%
No	10	40%
Total	25	100%

Nota: Encuesta a 25 colaboradores de una IPS de primer nivel del municipio de Candelaria- Valle del Cauca. Enero-2024

Se preguntó por la dedicación que dan a la hora del almuerzo, se preguntó: ¿la hora del almuerzo la dedica para descansar o adelantar trabajo que tenga? Como se observa en la tabla 6, el 88% la utiliza para descansar, así mismo, se preguntó dónde consume el almuerzo, el 88% lo toma en su lugar de trabajo y 12% se desplaza a su casa.

Tabla 6

Dedicación de la hora de almuerzo

La hora del almuerzo la dedica para descansar o adelantar trabajo que tenga		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si (Descansar)	22	88%
No (Trabajar)	3	12%
Total	25	100%

La hora del almuerzo la toma en el trabajo o se desplaza hasta su vivienda		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si (en el lugar de trabajo)	22	88%
No (se desplaza a casa)	3	12%
Total	25	100%

Nota: Encuesta a 25 colaboradores de una IPS de primer nivel del municipio de Candelaria- Valle del Cauca. Enero-2024

Según se evidencia en la caracterización sociodemográfica el personal es joven, 48% es menor de 30 años, con mayor participación de mujeres (76%). Se destacan aspectos positivos como que el 88% tiene contrato laboral indefinido.

3.2. Descripción del desempeño laboral desde la dimensión de comportamiento organizacional, estructura organizacional, y estilos de dirección

Para abordar distintos aspectos del desempeño laboral se indagó por variables como el sentido de pertenencia, estabilidad laboral y trabajo en equipo. Los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta se detallan a continuación.

3.2.1. Variables de Sentido de Pertenencia.

En la tabla 7 se presentan los resultados obtenidos en la variable de sentido de pertenencia, donde se aprecia que el 56% está totalmente de acuerdo que se siente motivado para cuidar su salud mientras trabaja, así mismo, 44% está totalmente de acuerdo en que siente una cultura en la empresa que promueve un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. En un sentido amplio, solo un 12% considera estar en desacuerdo con el equilibrio vida y trabajo y 24% esta igualmente en desacuerdo respecto a percibir que su voz tiene participación en la toma de decisiones.

Tabla 7

Resultados variables sentido de pertenencia.

Variable de sentido de pertenencia	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
¿Te sientes motivado para cuidar tu salud mientras trabajas para la empresa?	0	0%	0	0%	14	56%	11	44%	25	100%
¿Sientes que la cultura de la empresa promueve un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal?	0	0%	3	12%	11	44%	11	44%	25	100%
¿Te sientes valorado y respetado en tu trabajo?	0	0%	0	0%	9	36%	16	64%	25	100%
¿Sientes que tienes voz y participación activa en la toma de decisiones relacionada con tu área?	0	0%	6	24%	9	36%	10	40%	25	100%
¿Te sientes parte integral del equipo y valorado por tus contribuciones?	0	0%	0	0%	8	32%	17	68%	25	100%

Nota: Encuesta a 25 colaboradores de una IPS de primer nivel del municipio de Candelaria- Valle del Cauca. Enero-2024

El sentido de pertenencia a una organización es clave en la medida que facilita el compromiso hacia las funciones asignadas y frente al aporte que el colaborador realice al cumplimiento de las metas u objetivos corporativos (Yucra, et, al 2019). Ahora bien lograr desarrollar ese sentido de pertenencia implica compartir objetivos y

metas con que se identifique cada colaborador, tanto en lo personal como en lo profesional (Muñoz, 2014). Esto incluso implica desarrollar una cultura corporativa que sea gratificante, genere un impacto positivo y despierte expectativas frente a la continuidad en la misma organización (Davila y Jiménez, 2014).

Variable estabilidad laboral: Se indagó por esta variable que está asociada a lo que se puede identificar las siguientes pautas: seguridad, confianza y bienestar, muestran que la inestabilidad laboral puede generar ansiedad, estrés y preocupación.

Como se aprecia en la tabla 8, en esta variable se identificó que colaboradores no están de acuerdo con algunos aspectos. El 8% de los encuestados manifestó estar completamente en desacuerdo con las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que ofrece la organización, mientras que otro 8% expresó su desacuerdo. Así mismo, el 40% está de acuerdo con la afirmación de que la IPS se encuentra en una posición financiera estable, igualmente, un 24% indicó estar en desacuerdo con que la empresa tiene una posición financiera sólida.

Tabla 8

Resultados variable estabilidad laboral

Variable estabilidad laboral	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
¿Sientes que tu empresa está en una posición financiera estable?	0	0%	10	40%	3	12%	12	48%	25	100%
¿Sientes que la empresa ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a largo plazo?	2	8%	2	8%	5	20%	16	64%	25	100%
¿Te sientes seguro (a) en tu puesto de trabajo y crees que tu empleo es estable?	0	0%	1	4%	7	28%	17	68%	25	100%
¿Sientes que la empresa tiene una sólida base financiera y está bien posicionada en la industria de la salud?	0	0%	6	24%	5	20%	14	56%	25	100%

Nota: Encuesta a 25 colaboradores de una IPS de primer nivel del municipio de Candelaria- Valle del Cauca. Enero-2024

La estabilidad laboral es una dimensión clave en las expectativas del colaborador, tener un cargo con un salario digno hace parte de las necesidades del colaborador dado las implicaciones de esto en proyectos profesionales y personales (Cerquera,

2019). Percibir estabilidad genera motivación y compromiso, por el contrario, la inestabilidad conlleva a desmotivación e incluso genera la desvinculación del personal por la búsqueda de nuevas oportunidades y con ello la organización pierde talento humano que se lleva conocimiento y experiencia (Silva, et al. 2017).

Variable trabajo en equipo: esta variable se asocia con la posibilidad de que se puede mejorar la productividad, la creatividad, la innovación, así como fomentar un ambiente de confianza, apoyo y aprendizaje mutuo. Los resultados obtenidos se muestran en la Tabla 9, como se observa existen aspectos en que existe un desacuerdo, por ejemplo, el 4% está en total desacuerdo respecto a la fomentación de la participación de todos los miembros del equipo, así mismo, el 20% está en desacuerdo. Respecto a si sienten que se les reconoce y valora el 28% expresó estar en desacuerdo, 36% está en desacuerdo respecto a si existe un ambiente de confianza y apoyo mutuo.

Tabla 9

Resultados variable trabajo en equipo

Variable trabajo en equipo	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente de acuerdo		De acuerdo		No informa		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
¿Siente que hay un ambiente de confianza y apoyo mutuo entre miembros del equipo?	0	0%	9	36%	8	32%	8	32%	0	0%	25	100%
¿Te sientes respaldado por tu equipo cuando cometes un error?	0	0%	4	16%	8	32%	13	52%	0	0%	25	100%
¿Sientes que reconocen y valoran en tu empresa los logros individuales y colectivos del equipo?	0	0%	7	28%	8	32%	10	40%	0	0%	25	100%
¿Se fomenta la participación activa de todos los miembros del equipo en la toma de decisiones y la generación de ideas?	1	4%	5	20%	9	36%	8	32%	2	8%	25	100%
¿Se utilizan estrategias para resolver conflictos o desafíos que puedan surgir en	1	4%	3	12%	9	36%	12	48%	0	0%	25	100%

el trabajo en equipo?

Nota: Encuesta a 25 colaboradores de una IPS de primer nivel del municipio de Candelaria- Valle del Cauca. Enero-2024

En la variable de trabajo en equipo se evidencia que entre un 4% y 36% está en desacuerdo con las afirmaciones del cuestionario. Esto implica que existen oportunidades de mejora para fortalecer la participación y colaboración del personal, mejorando la percepción de esta dimensión del clima laboral.

Una organización es un “ecosistema” donde interactúan personas y recursos, por ende, la cooperación es clave, el trabajo en equipo es una fuerza que mejora la productividad, a la vez que refuerza la dimensión social de la organización (Peláez y Nieto, 2015). Un adecuado trabajo solidario y cooperativo implica un resultado superior al logrado sumando todas las fuerzas, es decir, que juntos “somos” más. Si el trabajo en equipo no se materializa es señal que existen factores que afectan la cooperación, las relaciones interpersonales lo que puede conducir al daño del clima organizacional (Illan, 2021).

3.3. Identificación de la dimensión con mayor injerencia en el desempeño laboral de la IPS determinando su nivel de riesgo.

Para identificar la dimensión con mayor impacto se consideró variables como: comportamiento laboral, funcionamiento y desempeño laboral, liderazgo laboral. A continuación, se presentan los resultados encontrados.

Variable de comportamiento laboral: Está contribuye a un ambiente de trabajo positivo, productivo y armonioso, mientras que un comportamiento inapropiado o negativo puede afectar el desempeño individual y el funcionamiento general de la organización. En la tabla 10 se aprecian los resultados de la variable de comportamiento laboral, en esta se apreció que existió un desacuerdo del 4% a 12% de los colaboradores, especialmente en aspectos como el manejo de plazos y presión en el trabajo, gestión del tiempo y aprendizaje. En el caso de la pregunta: ¿cuándo te encuentras molesto por alguna circunstancia lo haces saber al jefe inmediato?, el 8% expresó estar totalmente en desacuerdo y 12% en desacuerdo.

Tabla 10
Resultados variables de comportamiento laboral

Variable de comportamiento laboral	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
¿Manejas los plazos y presión en el trabajo?	0	0%	1	4%	9	36%	15	60%	25	100%
¿Te adaptas a los cambios en el entorno laboral?	0	0%	0	0%	14	56%	11	44%	25	100%

¿Te mantienes motivado (a) y comprometido (a) en tu trabajo diario?	0	0%	0	0%	16	64%	9	36%	25	100%
¿Buscas oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional en tu puesto de trabajo?	0	0%	0	0%	12	48%	13	52%	25	100%
¿Gestionas tu tiempo y priorizas tus tareas para mantener la eficiencia y la productividad?	1	4%	0	0%	14	6%	10	40%	25	50%
¿Cuándo te encuentras molesto por alguna circunstancia lo haces saber a tu jefe inmediato?	2	8%	3	12%	8	32%	12	48%	25	100%

Nota: Encuesta a 25 colaboradores de una IPS de primer nivel del municipio de Candelaria- Valle del Cauca. Enero-2024

Variable funcionamiento y/o desempeño laboral: Esta variable busca evaluar la eficiencia, efectividad y calidad con las que se llevan a cabo las tareas y responsabilidades laborales. Como se aprecia en la tabla 11, se observó un desacuerdo entre el 8% a 20% de los colaboradores con los aspectos consultados. Un 20% expresó no estar de acuerdo con la realización de oportunidades de desarrollo y capacitación, otro 20% está en desacuerdo con el establecimiento y evaluación de los objetivos de desempeño en el área de trabajo.

Tabla 11
Resultado variable funcionamiento y/o desempeño laboral

Variable funcionamiento y/o desempeño laboral.	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
¿Estas conforme con el funcionamiento y la eficiencia de los procesos y procedimientos en tu área de trabajo?	0	0%	3	12%	10	40%	12	48%	25	100%
¿Se toman medidas para asegurar un alto nivel de calidad en las tareas y proyectos realizados en tu área?	0	0%	0	0%	8	32%	17	68%	25	100%

¿Se establecer y evalúan los objetivos de desempeño en tu área de trabajo?	0	0%	5	20%	9	36%	11	44%	25	100%
¿Se utilizan recursos y herramientas para facilitar un buen desempeño en tu área?	0	0%	4	16%	7	28%	14	56%	25	100%
¿Se realizan oportunidades de desarrollo y capacitación para mejorar el desempeño de tu área?	1	4%	5	20%	8	32%	11	44%	25	100%
¿Se fomenta la colaboración y trabajo en equipo para lograr un mejor funcionamiento en tu área?	0	0%	2	8%	8	32%	15	60%	25	100%

Nota: Encuesta a 25 colaboradores de una IPS de primer nivel del municipio de Candelaria- Valle del Cauca. Enero -2024.

Variable liderazgo laboral: Esta variable implica la habilidad de tomar decisiones efectivas, comunicarse de manera clara y establecer una visión compartida. En la tabla 12 se presentan los resultados encontrados al evaluarla a través de la encuesta a los 25 colaboradores.

En la variable de liderazgo laboral se encontró que entre un 4% a 28% no está de acuerdo respecto a las afirmaciones evaluadas. Por ejemplo, un 16% está en desacuerdo respecto al estilo de liderazgo, con la comunicación de metas y expectativas por parte del líder. Así mismo, en otros aspectos se tiene un desacuerdo mayor, como se aprecia en la tabla 12, el 28% está en desacuerdo con la evaluación de las causas por las cuales el personal pasa la carta de renuncia, 8% está totalmente en desacuerdo con este mismo aspecto.

Tabla 12

Resultados variable liderazgo laboral

Variable liderazgo laboral.	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
¿Estas conforme con el estilo de liderazgo de tu superior o jefe directo?	0	0%	4	16%	10	40%	11	44%	25	100%
¿Tu líder toma medidas para motivar y	0	0%	6	24%	8	32%	11	44%	25	100%

empoderar a los miembros del equipo?											
¿Tu líder se comunica con el equipo y fomenta una comunicación efectiva?	0	0%	0	0%	8	32%	17	68%	25	100%	
¿Se establecen y comunican las metas y expectativas por parte de tu líder?	0	0%	2	8%	8	32%	15	60%	25	100%	
¿Se asegura que los colaboradores estén alineados con los valores y objetivos de la empresa?	0	0%	0	0%	6	24%	19	76%	25	100%	
¿Se dan oportunidades a los colaboradores antes de llevarlo a un acto disciplinario?	0	0%	1	4%	6	24%	18	72%	25	100%	
¿Se evalúan las causas por las cuales el personal pasa la carta de renuncia?	2	8%	7	28%	6	24%	10	40%	25	100%	
¿Se majean periodos de evaluación cada seis (6) meses por el desempeño laboral?	0	0%	4	16%	5	20%	16	64%	25	100%	
¿Te es importante que se realice este tipo de encuestas para escuchar al personal?	0	0%	0	0%	16	64%	9	36%	25	100%	

Nota: Encuesta a 25 colaboradores de una IPS de primer nivel del municipio de Candelaria- Valle del Cauca. Enero-2024

El liderazgo es un aspecto clave en las organizaciones, por el rol del líder dentro de los equipos y como guía de los colaboradores. El líder se configura en una fuerza motivante que compromete al personal, les alienta, soluciona inconvenientes o diferencias. Así mismo, tiene un rol de visionario que vislumbra hacia donde encaminar esfuerzos (Cano, 2015). Por lo tanto, el liderazgo debe ser fortalecido porque este concede identidad a las áreas e incluso a la misma organización, un determinado líder o estilo de liderazgo es un referente de la cultura organizacional y aporta al sentido de pertenencia (Gómez, 2021).

4. Discusión

La revisión de múltiples fuentes subraya la relevancia del clima organizacional dentro de las instituciones de salud, destacando cómo este influye directamente en el

rendimiento laboral de los profesionales (Dolores et al., 2023). Además, incide en aspectos como el sentido de pertenencia, la estabilidad laboral y el trabajo en equipo. Un clima positivo promueve la participación, el compromiso y contribuye al desarrollo de una cultura organizacional sólida (Bernardo et al., 2015). No obstante, se han identificado ciertas preocupaciones, entre ellas, la percepción de un desequilibrio entre la vida laboral y personal, así como insuficiencias en las oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional. En este sentido, la gestión efectiva del talento humano, como señalan Pilligua y Arteaga (2019), mejora la motivación, compromiso y rendimiento del personal de salud, lo cual repercute positivamente en la calidad de los servicios brindados a pacientes, usuarios y la comunidad en general. La literatura revisada subraya que el clima organizacional es un aspecto vital en el entorno laboral, no solo en el ámbito empresarial, como indican Prada et al. (2017), sino también en instituciones de salud. La teoría de las relaciones humanas resalta la importancia de centrarse en las personas, el talento humano y los recursos organizativos, argumentando que la misión y estructura solas no garantizan la eficacia y el éxito organizacional.

En el contexto colombiano, el enfoque del clima organizacional ha estado más centrado en aspectos laborales, con esfuerzos desde el Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones laborales y la calidad del entorno de trabajo en el sector salud (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016). A pesar de estos esfuerzos, persisten desafíos para proporcionar ambientes seguros y gratificantes a los profesionales de la salud (Farfán, 2017). Según el análisis de los resultados de la encuesta realizada en la IPS de Candelaria, se identificaron áreas críticas en el comportamiento laboral, el funcionamiento/desempeño y el liderazgo laboral. Estos hallazgos sugieren la necesidad de abordar aspectos como la gestión de plazos, la presión en el trabajo, la gestión del tiempo, la comunicación con el liderazgo y la evaluación de las causas de renuncia para mejorar la eficiencia, la satisfacción laboral y la retención de talento.

Finalmente, el clima organizacional se presenta como un elemento clave para el desempeño laboral en las instituciones de salud. La atención a factores como el sentido de pertenencia, la estabilidad laboral, el trabajo en equipo y el liderazgo positivo son fundamentales para fomentar un entorno laboral gratificante y eficiente. Es por ello que en la IPS Candelaria se deben implementar estrategias para mantener un clima organizacional gratificante, comenzando con un diagnóstico y luego introduciendo cambios para impactar positivamente. Asimismo, se debe orientar siempre hacia el trabajo hacia la mejora continua. La implementación de estrategias y herramientas de evaluación continua, como propone Segrego (2017), se presenta como una necesidad para adaptarse a los desafíos cambiantes del entorno laboral en el sector de la salud.

5. Conclusiones

En relación con la caracterización sociodemográfica de los participantes, se llevaron a cabo encuestas a un total de 25 colaboradores pertenecientes a la Institución Prestadora de Servicios (IPS) de primer nivel en el municipio de Candelaria, ubicado en el Valle del Cauca. La distribución por género de los participantes en la encuesta muestra que el 76% son mujeres, mientras que el 24% son hombres. En cuanto a la edad, el 40% se encuentra en el rango de 31 a 40 años, y solo el 12% supera los 41 años. En lo que respecta al tipo de contrato, el 88% de los colaboradores encuestados posee un contrato indefinido, el 8% tiene un contrato a término fijo y un 4% no especificó el tipo de contrato que ostenta. En relación con el rango salarial, el 88% de los participantes recibe un Salario Mínimo Legal Vigente (SMLV), mientras que el 12% percibe entre 2 y 3 salarios mínimos. En términos de experiencia laboral, el 52% tiene entre 1 y 3 años de antigüedad en la IPS, y el 44% cuenta con una experiencia laboral de 3 a 5 años. En cuanto a la residencia, el 56% de los encuestados reside en el propio municipio, mientras que el 44% vive en municipios cercanos. Por otro lado, el 60% indicó disponer de un medio de transporte para desplazarse hacia su lugar de trabajo.

El análisis de los resultados obtenidos de la encuesta destaca varias tendencias importantes respecto al rendimiento laboral de los colaboradores de la IPS. En cuanto al sentido de pertenencia, se destaca que la mayoría de los encuestados se siente motivado para cuidar su salud mientras trabaja, y un considerable porcentaje percibe una cultura en la empresa que fomenta un balance saludable entre la vida laboral y personal. Sin embargo, hay un grupo significativo (12%) que considera que no existe un equilibrio adecuado entre vida y trabajo, y un 24% siente que su voz no tiene una participación en la toma de decisiones. En relación con la estabilidad laboral, se identifican preocupaciones entre algunos colaboradores. Un porcentaje notorio expresó desacuerdo con las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, así como con la percepción de la estabilidad financiera de la empresa. Esto sugiere que existe una necesidad de abordar estos aspectos para mejorar la seguridad y confianza laboral. En la variable de trabajo en equipo, se observa una divergencia en las percepciones. Algunos colaboradores muestran desacuerdo en aspectos clave como la participación activa de todos los miembros del equipo, el reconocimiento y valoración, y la existencia de un ambiente de confianza y apoyo mutuo. Estos hallazgos indican oportunidades de mejora para fortalecer la colaboración y la percepción positiva del clima laboral en esta dimensión. Los resultados sugieren la existencia de áreas de oportunidad en cuanto a equilibrio vida-trabajo, estabilidad laboral y trabajo en equipo. Abordar estas áreas podría mejorar significativamente el desempeño laboral y la satisfacción de los colaboradores en la IPS.

También, los resultados de la encuesta revelan áreas críticas en las dimensiones de comportamiento laboral, funcionamiento/desempeño y liderazgo laborales. En la variable de comportamiento laboral, se observa un desacuerdo significativo, especialmente en aspectos relacionados con el manejo de plazos, presión en el

trabajo, gestión del tiempo y aprendizaje. Además, la comunicación con el jefe inmediato ante situaciones molestas parece ser un punto de preocupación, con un 8% totalmente en desacuerdo y un 12% en desacuerdo. En la variable de funcionamiento y desempeño laboral, se destacan desacuerdos en áreas clave como la realización de oportunidades de desarrollo y capacitación, así como en el establecimiento y evaluación de objetivos de desempeño en el área de trabajo. Este hallazgo sugiere posibles deficiencias en la eficiencia y efectividad de las tareas laborales. En cuanto a la variable de liderazgo laboral, se identifican desacuerdos significativos, especialmente en aspectos relacionados con el estilo de liderazgo, la comunicación de metas y expectativas por parte del líder, y la evaluación de las causas por las cuales el personal presenta la carta de renuncia. Estos resultados indican una percepción negativa hacia ciertos aspectos del liderazgo, con un 28% en desacuerdo en la evaluación de las razones para la renuncia. Los resultados sugieren que el comportamiento laboral, el funcionamiento/desempeño y el liderazgo laboral son áreas críticas que requieren atención y mejora en la organización. Abordar estas cuestiones podría contribuir significativamente a un ambiente de trabajo más positivo, eficiente y liderado de manera efectiva.

Con el objetivo de cultivar un ambiente laboral más positivo, eficiente y con un liderazgo efectivo en la Institución Prestadora de Servicios (IPS) de Candelaria, se proponen recomendaciones clave en diversas áreas. En primer lugar, se sugiere implementar medidas que mejoren el equilibrio entre la vida personal y laboral, abordando las percepciones negativas de un 12% de los colaboradores, considerando opciones como la evaluación de la flexibilidad de horarios o la introducción de programas que respalden el bienestar y la salud mental de los empleados. Adicionalmente, en el ámbito de la participación y sentido de pertenencia, se enfatiza la necesidad de fomentar la participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones. Se propone abordar las preocupaciones del 24% que siente que su voz no se tiene en cuenta mediante el establecimiento de canales de comunicación efectivos que permitan la expresión de opiniones y sugerencias. Así mismo, para fortalecer la estabilidad laboral y el desarrollo profesional, se recomienda diseñar programas específicos que atiendan las inquietudes expresadas de empleados insatisfechos con las oportunidades actuales. Además, se sugiere reforzar la comunicación sobre la estabilidad financiera de la empresa para mejorar la percepción y confianza laboral.

En otras dimensiones importantes, como el trabajo en equipo, comportamiento laboral, funcionamiento/desempeño y liderazgo laborales, se proponen acciones concretas que van desde la implementación de medidas para fortalecer la colaboración hasta la oferta de programas de formación para líderes. Finalmente, se destaca la importancia de la evaluación continua, proponiendo la implementación de encuestas periódicas y mecanismos de retroalimentación, así como la creación de un comité de mejora continua que involucre a empleados en la identificación y solución de problemas relacionados con el clima laboral, garantizando un enfoque integral y participativo.

Referencias Bibliográficas

- Agudelo Loaiza D, Peña López, Hoyos Loaiza C, Jiménez Montoya A. (2020). Clima organizacional y percepción de la calidad en una institución de salud de la ciudad de Manizales (Colombia). *Archivos de Medicina (Manizales)*. 2020; 20(2). pp. 397-409
- Alarcón R. (2002). La formación para el trabajo y el paradigma de formación por competencias. Núm. 16 (2002): *Revista Calidad en la Educación: la educación superior y el mundo laboral*. DOI: <https://doi.org/10.31619/caledu.n16.434>
- Alcalá, EM. (2019). El clima organizacional en una institución pública de educación superior. Trabajo de pregrado. Victoria, : Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- Bernardo M, Souza H, Garrido J, Kawamura. (2015). Acceso 10 de Febrero de 2022. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v14nspe5/v14nspe5a07.pdf>.
- Brucet L. (1983). *Clima De trabajo*. Primera ed. Mexico: Trillas; 1983.
- Bustamante Ubilla M, Grandón Avendaño , Lapo Maza MdC. (2015). Acceso 15 de Febrero de 2022. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232015000400009 .
- Campillo Ranea E. (2012) La importancia de la educación emocional en las aulas. 2012;: p. 1.
- Cano, Y. (2015). *Liderazgo y motivación*. Quetzaltenango, Guatemala, Guatemala.
- Cerquera Unda, S. C. (2018). El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización (Doctoral dissertation, Bogotá-Derecho, Ciencias Políticas y Sociales-Maestría en Derecho).
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Brasil: McGraw Hill Interamericana.
- Dávila de León, C., & Jiménez García, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de psicología (PUCP)*, 32(2), 271-302.
- Dolores Ruiz, Erika, Salazar Gómez, Julio Fernando, & Valdivia Rivera, María de Jesús. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26), e039. Epub 08 de septiembre de 2023. <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Duce P. (2015). Significado de aprendizaje. <https://significado.net/aprendizaje/>

- Farfán González, N. (2017). Aspectos del clima laboral que inciden en la productividad y crecimiento organizacional en instituciones de salud. Universidad Militar Nueva Granada. Especialización en Alta Gerencia. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16985/FARFANGO_NZALEZNATALIA2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Fuenmayor Melo LB. (2016). Plan de mejora sobre clima organizacional de Coemssanar IPS sede principal Pasto a partir de su diagnóstico para el año 2016. Tesis Maestría. Cali: Universidad de Valle, Facultad de Ciencias de la administración.
- Gómez, G. H. (2021). Emprendedurismo y liderazgo empresarial en las organizaciones del siglo XXI. *Revista Fidélitas*, 2(1).
- Grupo Banco Mundial, (2020). A 2025 contar con un proyecto de adaptación basado en ecosistemas para el sector eléctrico que ayude a las empresas del sector asegurar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. The World Bank. https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Ambiente/Medida_10_AbE_EI%C3%A9ctrico.pdf
- Hernández Sampierie R, Fernández Collazos C, Baptista Lucio P. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta ed. Mexica: McGraw Hill; 2014. 21. Rodríguez V , Pérez Cabrera C. Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*. 2007; 41.
- Hospinal, S. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D Inversiones S.A.C. *Industrial Data*, 6(2), 75-78.
- Illán, J. F. R. (2021). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Ediciones de la U.
- López P. (2013). Fundamentos epistemológicos del liderazgo distribuido: el caso de la investigación en educación. *Revista Cinta de moebio*, (47), 83-94. : <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2013000200003>
- Luc B. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. Primer Edición ed. México: TRILLAS; 1987.
- Medina Pariente, N. M., & Heredia Llatas, F. D. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1), 55-68.
- Mercado Salgado P, Toro Álvarez F. (2008) Clima Organizacional; Comparación; Universidades; Organizational climate; Comparison; Universities. *Revista interamericana de psicología ocupacional*. 2008; 27(1).
- Muñoz, A. (2014). Los niveles de sentido de pertenencia en un grupo de profesionales bajo contratación laboral simulada en distintas organizaciones guatemaltecas. Universidad Rafael Landívar. Facultad De Humanidades. Licenciatura En Psicología Industrial. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Jurado-Ana.pdf>

- Peláez, D. I. G., & Nieto, Y. O. (2015). Trabajo en equipo en el clima organizacional de las empresas, en el área específica del talento humano. Colección Académica de Ciencias Sociales, 2(1), 119-142.
- Pilligua Lucas , Arteaga Ureta M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de la Administración. 2019; XV(28).
- Prada Ríos , Pérez Castaño A, Rivera Triviño. (2017). Clasificación de instituciones prestadores de servicios de salud según el sistema de cuentas de la salud de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico: el caso de Colombia. Revista Gerencia y Políticas de Salud, 16(32), 51-65. <https://doi.org/10.11144/javeriana.rgps16-32.cips>
- QuestionPro. questionpro.com. (2022). Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/estudiotransversal/#:~:text=El%20estudio%20transversal%20se%20define,transversal%20y%20estudio%20de%20prevalencia>.
- Ramos H. B. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del hospital provincial De Acobamba, Huancavelica 2018. Para optar el grado académico de maestro en ciencias de la salud. Administración y Gerencia en Servicios de Salud. HUANCAVELICA – PERU. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/98f6035e-3f0e-41c9-835a-3f7af30afb2c/content>
- Ramos Humán I. (2018) Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Trabajadores Del Hospital Provincial De Acobamba, Huancavelica2018 Huancavelicia: Universidad de Huancavelicia; 2018.
- Ramos Lugo E, Triana Gómez M. (2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. Scientia Et Technica. 2007; 18(34).
- Ríos-López, L. A., Saldaña-Pinto, C. A., Alejandría-Castro, C. A., & Fasanando-Puyo, T. (2023). Factores relacionados con el clima organizacional. Revista Amazónica De Ciencias Económicas, 2(1), e455. <https://doi.org/10.51252/race.v2i1.455>
- Rivera Porras , Rincón Vera E, Flórez Gamboa R. (2018)Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. Espacios. 2018; 39(19)
- Savedra, F, Medina Reyes. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. Revista Cubana de Salud Pública. 2019; 45(2).
- Segredo P. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. Investigación. Rev Cubana Salud Pública 43 (1) Jan-Mar 2017. <https://www.scielo.org/article/rcsp/2017.v43n1/57-67/>

- Segredo Pérez, (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2015; 45(1).
- Silva, J. Y., Quijano J. M., Torres, N. I. (2017). Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia. *Hipótesis Libre*, 2017, no 14.
- Tamayo T. (2004). *El Proceso de Investigación Científica*. Cuarta ed. Eidtores N, editor. México: Limusa ; 2004.
- Valencia Rodríguez, (2005). <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265420471004.pdf> .
- Yucra, K. V. P., & Aguilar, J. M. C. (2019). Sentido de pertenencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa comercial de telecomunicaciones de Lima Metropolitana. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 12(1).