
ARTÍCULO DE REVISIÓN

Análisis del clima organizacional en postas médicas una revisión de la literatura 2019 -2022

Analysis of the organizational climate in medical posts, a review of the literature 2019 -2022

Cavero Sarmiento Mixy Rossenbert

Universidad César Vallejo

<https://orcid.org/0000-0003-3842-9892>

Recibido: 15/07/2023

Revisado: 13/08/2023

Aceptado: 29/08/2023

Publicado: 30/09/2023

Correspondencia:

Correo electrónico: caveromixy80@gmail.com



Resumen

La presente revisión bibliográfica tiene como objetivo conocer sobre el clima organización en postas médicas durante el período 2018 - 2022. El estudio empleó una revisión sistemática de literatura para analizar el clima organizacional en postas médicas. Se aplicaron filtros de búsqueda entre 2019 y 2022, seleccionando solo artículos científicos con acceso abierto y usando palabras clave relevantes. Se hallaron 314 artículos en Redalyc, en Google Académico 169 artículos, luego Scopus 142 artículos y finalmente Science Direct 59 artículos. Tras aplicar criterios de contenido y relevancia, se recogieron 25 artículos. Se utilizó Mendeley Desktop para gestionar citas y referencias en formato APA 7. Como resultados se encontró que la problemática del clima organizacional en el contexto de los profesionales de la salud es un tema de gran relevancia en la actualidad, asimismo existe la necesidad de mejorar la cultura del lugar de trabajo y el clima de aprendizaje en dichos centros médicos. Esta problemática es especialmente relevante en el ámbito de la salud, donde la colaboración entre diferentes profesionales es esencial para brindar una atención de calidad a los pacientes. Se concluyó que la revisión sistemática de artículos científicos ha brindado una visión integral y detallada sobre la problemática intrínseca al clima organizacional en el ámbito de la salud y han puesto de manifiesto su influyente impacto en áreas clave como la satisfacción laboral, la sensibilidad ética, la retención y el compromiso de los profesionales.

Palabras clave: Clima organizacional, postas médicas, centros médicos, profesionales de la salud.

Abstract

The objective of this bibliographic review is to know about the organizational climate in medical posts during the period 2018 - 2022. The study used a systematic review of the literature to analyze the organizational climate in medical posts. Search filters were applied between 2019 and 2022, selecting only scientific articles with open access and using relevant keywords. 314 articles were found in Redalyc, in Google Scholar 169 articles, then Scopus 142 articles and finally Science Direct 59 articles. After applying content and relevance criteria, 25 articles were collected. Mendeley Desktop was used to manage appointments and references in APA 7 format. As a result, it was found that the problem of the organizational climate in the context of health professionals is a topic of great relevance today, and there is also a need to improve the workplace culture and learning climate in such medical centers. This problem is especially relevant in the field of health, where collaboration between different professionals is essential to provide quality care to patients. It was concluded that the systematic review of scientific articles has provided a comprehensive and detailed vision of the problems intrinsic to the organizational climate in the field of health and have revealed its influential impact on key areas such as job satisfaction, ethical sensitivity, retention and commitment of professionals.

Keywords: Organizational climate, medical posts, medical centers, health professionals.

Introducción

Con crecimiento constantemente acelerado de la demanda de atención médica y los avances tecnológicos en la salud, las organizaciones del sector salud ahora enfrentan una mayor demanda de sus servicios, con mejoras en áreas como el valor, la eficiencia y el pensamiento innovador (Mutonyi et al., 2022), incluidos la presión del tiempo, la carga de documentación y una población cada vez más envejecida. Ante ello, los factores organizacionales, incluida la cultura y el clima organizacional, se reconocen cada vez más como cruciales para fortalecer la fuerza laboral y mejorar la calidad de atención primaria (K. Hsiung et al., 2021).

Los profesionales de la salud a nivel mundial a menudo enfrentan una problemática significativa en relación con el clima organizacional, ya que se ven presionados por altas cargas de trabajo, escasez de recursos, sistemas de salud complejos y burocráticos, y una falta de reconocimiento adecuado. Estos factores contribuyen a un ambiente laboral tenso, agotador y desmotivador, lo que puede afectar negativamente su bienestar mental y emocional, su satisfacción laboral y, en última instancia, la calidad de la atención que brindan a los pacientes.

De acuerdo con Danet (2021) este problema se agravó a partir de marzo de 2020, cuando la declaración de pandemia a nivel global y las medidas de contención derivadas de la epidemia de SARS-CoV-2 instauraron una coyuntura inédita en el ámbito de la salud pública (Hage et al., 2020). Esta situación ha impactado en la salud mental, así como en el personal sanitario, tal como lo muestran investigaciones realizadas en China y demás países asiáticos. Varios análisis sistemáticos han evidenciado una mayor presencia de condiciones como estrés, ansiedad, depresión, insomnio y agotamiento en los profesionales del sector salud en los últimos años (Pappa et al., 2020; Shaukat et al., 2020).

En la actualidad, Perú experimenta cambios tumultuosos en sus esferas sociales, económicas y políticas, lo cual dificulta su participación en los mercados globales y repercute en el sector de la salud, donde el progreso depende crucialmente de la tecnología y el conocimiento (Cortes et al., 2019). Estos cambios inciden en la gestión de la atención médica y en la comprensión de la salud y la enfermedad, ya que los factores sociales, económicos y políticos generan transformaciones constantes en su desarrollo. Además, estas influencias afectan el análisis del entorno institucional, especialmente en el contexto de las instituciones de salud, así como en la administración de los servicios de salud (Rojas, 2019).

Estos profesionales enfrentan no solo la carga física de la atención médica, sino también una serie de dificultades emocionales que incluyen estrés, ansiedad, depresión y otras problemáticas

psicológicas. En este contexto, es crucial reconocer el papel fundamental de la atención a la salud mental para abordar el clima organizacional entre los profesionales de la salud en el Perú. Especialmente aquellos que trabajan en la primera línea de atención, requieren un enfoque integral que comprenda a fondo las problemáticas actuales que enfrentan (Mejía & Ramos, 2022).

Por otra parte, la reciente dinámica institucional somete a los individuos a contextos en constante cambio e interacciones continuas, lo cual impacta directamente la eficiencia y el logro de los propósitos de las postas médicas peruanas. Esto se debe a las variadas situaciones que emergen en las interacciones interpersonales, la comunicación, la calidad del desempeño laboral, el proceso de toma de decisiones, la visión a futuro de la organización, la implementación de cambios y los enfoques de liderazgo. Por consiguiente, el concepto de clima organizacional emerge como una herramienta valiosa para unificar los aspectos objetivos de la organización de manera coherente (Martinez et al., 2019). Por lo tanto, es crucial que su trabajo se realice en un entorno agradable, con una comunicación excelente, una dirección sólida y un liderazgo que inspire al equipo para que puedan trabajar juntos de la mejor manera posible.

A pesar de que su evaluación es de gran relevancia para la salud pública porque constituye un componente crítico de la evolución prevista de la estrategia, no se han realizado muchos estudios sobre el clima organizacional en las postas médicas a nivel nacional. En tal sentido la síntesis teórica expuesta permite plantear la siguiente interrogante: ¿Qué se conoce sobre el clima organización en postas médicas durante el período 2018 - 2022?

La recopilación se justifica debido a que busca y analiza de manera exhaustiva la evidencia disponible sobre el clima organizacional en este entorno específico. Esto permitirá identificar patrones y enfoques exitosos que puedan contribuir a la mejora de las prácticas en estas instituciones de atención médica. Además, se examina cómo el clima organizacional impacta en diversos aspectos, como el desempeño de los profesionales médicos, la satisfacción de los empleados, la capacidad de innovación y otros resultados relevantes para el funcionamiento de las postas médicas. Al profundizar en estas relaciones, se obtendrá una comprensión más sólida de cómo un clima organizacional favorable influye en la calidad de la atención médica brindada y en la eficacia de estas instituciones. En conjunto, esta revisión sistemática tiene el potencial de llenar un vacío en la literatura existente al explorar en detalle el clima organizacional en postas médicas. Los hallazgos obtenidos no solo enriquecerán el conocimiento académico, sino

que también brindarán pautas prácticas para que mejore la gestión y funcionamiento de las instalaciones del sector salud.

Ante ello, se plantea como objetivo: Conocer sobre el clima organización en postas médicas durante el período 2018 - 2022.

Metodología

El estudio se realiza empleando la metodología de revisión sistemática de la literatura científica. Su objetivo radica en estructurar el conocimiento sobre prácticas de liderazgo en empresas a través del análisis de resultados obtenidos por distintos autores en sus investigaciones. Según Quispe et al., (2021), de esta forma, se busca obtener referencias y recomendaciones que puedan guiar investigaciones futuras en el ámbito analizado.

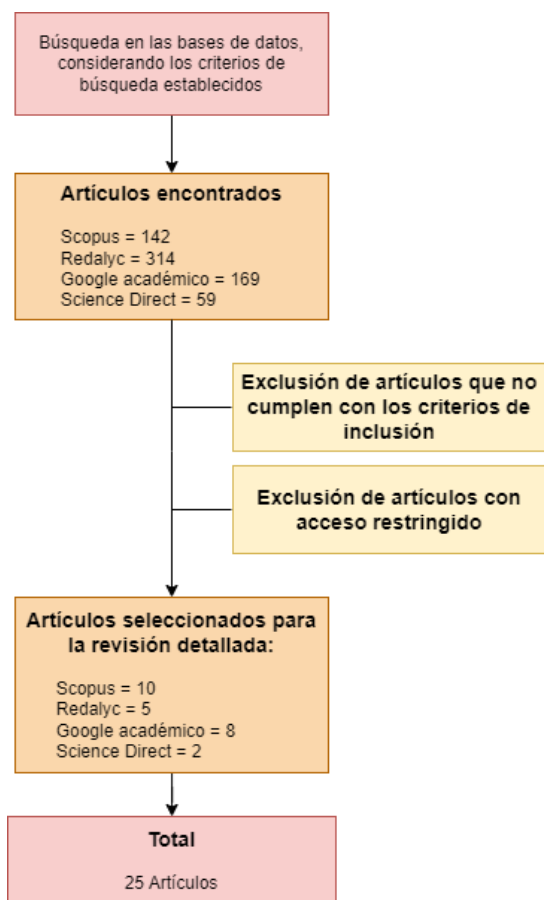
En relación al proceso de selección, se aplicaron filtros para acotar el rango de años (2019 a 2022) y se excluyeron trabajos que no cumplieron con los criterios de artículo científico o que carecían de acceso abierto. Las palabras clave empleadas incluyeron "Clima organizacional", "Centro médico", "Postas médicas" y "Desempeño profesional" combinadas con operadores booleanos "Y" para identificar términos clave en investigaciones preliminares.

En el proceso de clasificación y extracción de datos, se identificaron 142 en Scopus, 314 en Redalyc, 169 en Google Académico y 59 en Science Direct. Los artículos pasaron por un proceso de selección basado en su contenido estructurado en título, resumen, concepto general y palabras clave. Se evaluó tanto la calidad como la relevancia del contenido en relación al tema de estudio. En total, se recopilaron 10 artículos de Scopus, 5 en Redalyc, 8 en Google Académico y 2 en Science Direct. Para gestionar las citas y referencias, se utilizó el software Mendeley Desktop para extraer y organizar los artículos, así como para citar y referenciar en el estilo APA 7.

El proceso de revisión involucró una lectura inicial de los artículos seleccionados, seguida por la confirmación y detallado de la información elegida, lo cual se reflejó en la discusión de los resultados.

Figura 1.

Proceso de revisión desarrollado por el autor



Nota. Elaboración propia sobre el proceso de revisión del autor.

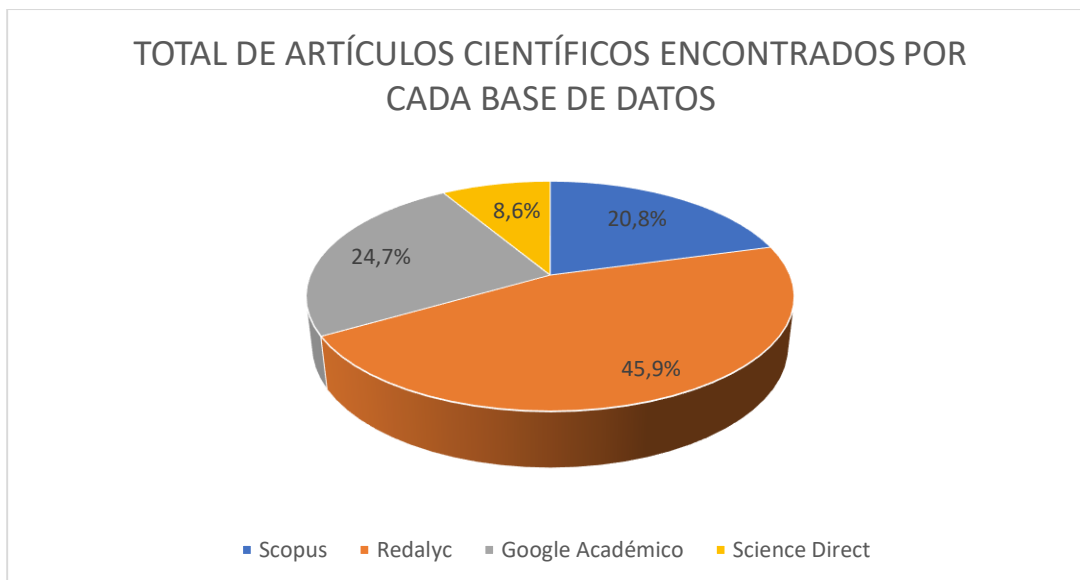
Proceso de revisión: Implicó una lectura preliminar de los artículos científicos seleccionados para luego confirmar y detallar la información elegida, los cuales fueron plasmados en la discusión de resultados.

Resultados

Luego de aplicar los criterios de filtrado determinados por el investigador, se exponen los hallazgos derivados de los artículos escogidos. Estas publicaciones son consideradas pertinentes y se ajustan a los estándares previamente definidos. La elección se fundamentó en la revisión exhaustiva del título, el resumen, el concepto general y las palabras clave. Además, se verificó la calidad de la redacción y se evaluó el valor que cada artículo puede aportar al análisis del tema en estudio.

Figura 2.

Representación de los artículos encontrados en cantidades porcentuales por cada una de las bases de datos (Scopus, Redalyc, Google Académico y Science Direct)



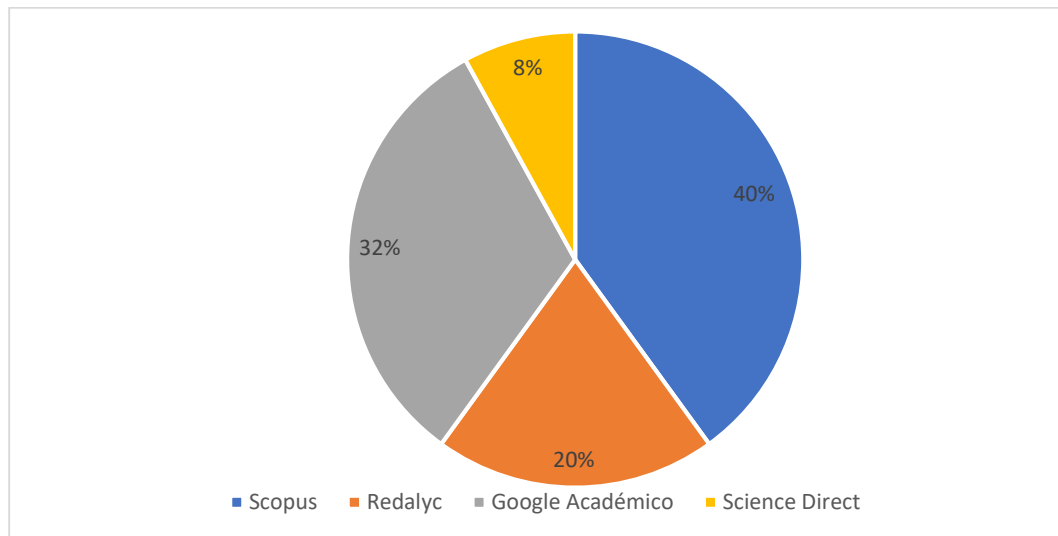
Nota. Elaboración propia de los artículos encontrados en las revistas de Scopus, Redalyc, Google Académico y Science Direct.

De acuerdo con los datos presentados, se observa que Redalyc contribuyó con la mayor cantidad de artículos, proporcionando un total de 314 (45.9% del conjunto total). Le sigue Google Académico con 169 artículos (24.7%), luego Scopus con 142 artículos (20.8%), y finalmente Science Direct con 59 artículos (8.6%). Estos resultados sugieren que Redalyc fue la fuente principal que contribuyó con la mayor cantidad de artículos en la investigación, seguida por Google Académico, Scopus y Science Direct en orden descendente. La figura proporciona una visión clara de cómo se distribuyen los datos recopilados de diversas fuentes académicas en el contexto del estudio.

A continuación, se expone la cantidad completa de artículos escogidos para los resultados, excluyendo aquellos duplicados con la asistencia del administrador de citas. Esta información se muestra en forma de porcentaje en relación al número total de artículos obtenidos o sometidos a filtrado.

Figura 3.

Representación los artículos seleccionados en cantidades porcentuales por cada una de las bases de datos Scopus, Redalyc, Google Académico y Science Direct.



Nota. Elaboración propia de los artículos encontrados en las revistas de Scopus, Redalyc, Google Académico y Science Direct.

La figura ilustra la distribución de la cantidad de artículos recolectados de distintas fuentes académicas en el estudio. Según los datos presentados, Scopus aportó 10 artículos, lo que representa el 40% del total, mientras que Redalyc contribuyó con 5 artículos (20%). Google Académico presentó 8 artículos (32%), y Science Direct suministró 2 artículos (8%). En conjunto, estos resultados muestran que Scopus y Google Académico fueron las fuentes predominantes en cuanto a la cantidad de artículos recuperados, mientras que Redalyc y Science Direct tuvieron una presencia menos significativa en la muestra recopilada.

Tabla 1.

Total, de artículos seleccionados de las bases de datos

Base de datos	Título	Año
Scopus	Evaluación de la cultura del lugar de trabajo y el clima de aprendizaje en la sala de operaciones para pacientes hospitalizados en un centro médico académico	2019
Scopus	Estrés laboral y futuras bajas laborales en población activa que busca atención en centros de atención primaria: estudio longitudinal prospectivo con el WSQ	2022
Scopus	Clima ético de toma de decisiones, angustia moral e intención de irse entre los profesionales de la UCI en un centro hospitalario académico terciario	2022

Scopus	Agotamiento durante la pandemia de COVID-19: datos descriptivos y predictivos de una encuesta de psicólogos en un solo centro médico académico	2022
Scopus	Investigación del papel predictivo del clima de seguridad en el comportamiento profesional en enfermeras que trabajan en hospitales afiliados a la Universidad de Ciencias Médicas de Bushehr	2022
Scopus	Asociación entre violencia psicológica en el lugar de trabajo y compromiso laboral entre enfermeros de emergencia: el efecto mediador del clima organizacional	2022
Scopus	Factores que influyen en la sensibilidad ética de las enfermeras de salud pública durante la pandemia	2022
Scopus	Efecto del liderazgo ético en la sensibilidad moral en enfermeras chinas: un modelo de ecuación estructural multinivel	2021
Scopus	Factores institucionales asociados al agotamiento entre profesores asistentes	2020
Scopus	La relación entre el clima organizacional, el estrés laboral, el agotamiento en el lugar de trabajo y la retención de farmacéuticos	2020
Redalyc	Antecedentes de la identificación organizacional: implicaciones para el desempeño de los empleados	2021
Redalyc	Acoplamiento organizacionales: una revisión de la literatura	2020
Redalyc	Valores organizacionales: antecedentes del bienestar en el trabajo para el medio rural sucesores	2019
Redalyc	¿Las virtudes organizacionales mejoran el bienestar laboral? El papel mediador de las prácticas de gestión de recursos humanos	2020
Redalyc	Efectos del Sistema de Control de Gestión sobre el Empoderamiento y la Resiliencia Organizacional	2019
Google Académico	Compromiso de la organización: una revisión y comparación con el compromiso laboral	2021
Google Académico	Modelo de Compromiso Organizacional Aplicado a los Sistemas de Gestión en Salud	2021
Google Académico	Seguridad psicosocial Clima y salud ocupacional	2020
Google Académico	Clima organizacional y resultados de salud de los empleados: una revisión sistemática	2019
Google Académico	Cultura organizacional y rotación del enfermero: revisión sistemática de la literatura	2020

Google Académico	Medidas de cultura organizacional, clima organizacional y clima de implementación en salud conductual: una revisión sistemática	2021
Google Académico	Relación entre el clima organizacional y el empoderamiento psicológico de las enfermeras del personal en los hospitales gubernamentales de Ismailia	2022
Google Académico	Medidas de cultura organizacional y clima en atención primaria: una revisión sistemática	2020
Science Direct	Factores organizativos asociados con el clima de seguridad, la satisfacción del paciente y la adherencia a los medicamentos autoinformados en farmacias comunitarias	2020
Science Direct	El pedestal organizacional de la calidad del clima asistencial en la excelencia asistencial	2021

Nota. Elaboración propia de los artículos seleccionados.

En esta tabla se clasificaron los 35 artículos finales seleccionados de acuerdo a la base de datos, título y año. La tabla presenta una variedad de estudios relacionados con el clima organizacional y factores asociados en contextos de salud y trabajo. Se abordan temas como cultura del lugar de trabajo, estrés laboral, ética en la toma de decisiones, agotamiento, compromiso, liderazgo ético y factores institucionales. Los estudios exploran cómo estos elementos influyen en la satisfacción, desempeño y bienestar de profesionales de la salud y empleados en general, proporcionando una visión integral sobre la importancia de un clima organizacional favorable en diversos contextos.

Tabla 2.

Clasificación de artículos por año

	Cantidad	Porcentaje
2019	4	16.0%
2020	8	32.0%
2021	6	24.0%
2022	7	28.0%
Total	25	100.0%

Nota. Elaboración propia de los artículos seleccionados.

La tabla muestra la distribución de la cantidad de artículos por año en el período analizado. En 2019 se encontraron 4 artículos (16.0% del total), en 2020 se hallaron 8 artículos (32.0%), en 2021 se identificaron 6 artículos (24.0%), y en 2022 se obtuvieron 7 artículos (28.0%). En total, se recolectaron 25 artículos a lo largo de todo el período. Estos resultados indican una distribución relativamente equilibrada de los artículos por año, con un incremento en la cantidad de hallazgos a lo largo del tiempo hasta 2022.

Tabla 3.

Clasificación de los artículos por la revista donde se publicaron

Revista	Frecuencia	Porcentaje
Avances en la ciencia de la enfermería	1	4.0%
BMC Salud Pública	1	4.0%
Ciencia de la seguridad	1	4.0%
Enseñanza y aprendizaje en medicina	1	4.0%
Ética de enfermería	1	4.0%
Ética Médica BMC	1	4.0%
Investigación en Farmacia Social y Administrativa	1	4.0%
Investigación y práctica de la implementación	1	4.0%
PLoS ONE	1	4.0%
Psiquiatría	1	4.0%
Revista Administración Contemporánea	1	4.0%
Revista de Educación Quirúrgica	1	4.0%
Revista de Eficacia Organizacional: Personas y Desempeño	1	4.0%
Revista de Evidencia, Educación y Calidad en el Cuidado de la Salud	1	4.0%
Revista de gestión	1	4.0%
Revista de Medicina Interna General	1	4.0%
Revista de negocios brasileños	1	4.0%
Revista de Salud Ocupacional	1	4.0%
Revista del Consejo Médico Iraní	1	4.0%
Revista Gestión Humana y Social	1	4.0%
Revista innovar	1	4.0%
Revista Internacional de Gestión de la Salud	1	4.0%
Revista Tendencias en Enfermería y Cuidado de la Salud	1	4.0%

Salud Pública	1	4.0%
Springer Cham	1	4.0%
Total	25	100.0%

Nota. Elaboración propia de los artículos seleccionados.

La tabla presenta una lista de revistas junto con su frecuencia y porcentaje en relación al total. Cada revista aparece una vez en la lista, lo que indica que se trata de una recopilación de 25 revistas únicas. Cada revista tiene una frecuencia de 1, lo que significa que todas las revistas han sido mencionadas una sola vez en la recopilación. Además, cada revista representa aproximadamente el 4.0% del total, lo que sugiere una distribución uniforme en la lista. En resumen, la tabla muestra una variedad de revistas con un recuento igual para cada una y una distribución uniforme en términos de frecuencia y porcentaje.

Tabla 4.

Clasificación de los artículos por palabras claves relacionadas

Palabra clave	Frecuencia	Porcentaje
Características organizativas	1	4.0%
Carga de trabajo	1	4.0%
Clima de seguridad	1	4.0%
Clima ético	1	4.0%
Clima institucional	1	4.0%
Clima organizacional	6	4.0%
Colaboración interprofesional	1	24.0%
Compromiso organizacional	2	4.0%
Cultura organizacional	3	8.0%
Identificación organizacional	1	12.0%
Intervención organizacional	1	4.0%
Liderazgo ético	1	4.0%
Lugar de trabajo	1	4.0%
Organización	1	4.0%
Resiliencia organizacional	1	4.0%
Valores organizacionales	1	4.0%
Virtudes organizacionales	1	4.0%
Total	25	100.0%

Nota. Elaboración propia de los artículos seleccionados.

Los resultados presentan un análisis de las frecuencias y porcentajes de palabras clave en un conjunto de datos. Cada palabra clave se enumera junto con su frecuencia de aparición y el porcentaje que representa en relación al total de palabras clave. Se observa una variedad de términos relacionados con la dinámica organizacional, la cultura y el clima de trabajo. Las palabras clave "Clima organizacional" aparecen con la mayor frecuencia (6 veces), aunque representan un bajo porcentaje individual (24.0%). "Colaboración interprofesional" es la siguiente palabra clave más frecuente (2 veces, 8.0%), seguida por "Cultura organizacional" (3 veces, 12.0%). En general, los resultados muestran una diversidad de conceptos relevantes para la investigación en organizaciones y clima laboral, con un énfasis particular en el término "Clima organizacional".

Tabla 5.

Clasificación de los artículos por Sector

Sector	Frecuencia	Porcentaje
Educación	2	8.0%
Recursos humanos	1	4.0%
Salud	19	76.0%
Sin definir	3	12.0%
Total	25	100.0%

Nota. Elaboración propia de los artículos seleccionados.

Los resultados reflejan la distribución de frecuencias y porcentajes de diferentes sectores en un conjunto de datos. Se identifican cuatro categorías de sectores: "Educación", con una frecuencia de 2 (8.0% del total); "Recursos humanos", con una frecuencia de 1 (4.0%); "Salud", con una frecuencia de 19 (76.0%); y "Sin definir", con una frecuencia de 3 (12.0%). El sector "Salud" es el más predominante en los resultados, seguido por "Sin definir", "Educación" y finalmente "Recursos humanos". Estos datos sugieren que la mayoría de los registros se relacionan con el sector de la salud, mientras que los otros sectores tienen una presencia menor en el conjunto de datos.

Discusión

La problemática del clima organizacional en el contexto de los profesionales de la salud es un tema de gran relevancia en la actualidad. Tanaka et al. (2019) destacan la importancia de mejorar la cultura del lugar de trabajo y el clima de aprendizaje en la sala quirúrgica. Los

participantes en su estudio recomendaron promover una cultura respetuosa de "no culpar", fomentar la cohesión social y la colaboración cruzada, mejorar la comunicación y construir equipos interdisciplinarios (Saks et al., 2022). Esta problemática es especialmente relevante en el ámbito de la salud, donde la colaboración entre diferentes profesionales es esencial para brindar una atención de calidad a los pacientes. El estudio de (Hultén et al., 2022) resalta la relación entre el estrés laboral y la baja por enfermedad en profesionales de salud. Los altos niveles de estrés relacionados con la organización y las demandas individuales se relacionaron con una mayor probabilidad de baja por enfermedad. Esta problemática impacta directamente en la calidad de la atención médica, ya que profesionales estresados y agotados pueden cometer errores y tener un rendimiento subóptimo (Loh et al., 2020).

La calidad de los servicios de atención médica y farmacia es esencial para asegurar el bienestar de los pacientes y mejorar la satisfacción de los profesionales de la salud. Los estudios de Jacobs et al. (2020) arrojan luz sobre la problemática, la importancia y la necesidad de mejoras en el clima organizacional de los profesionales de la salud en diferentes contextos.

Uno de los temas fundamentales abordados es la variabilidad en la calidad de los servicios de farmacia y atención médica, lo que sugiere problemas en el clima organizacional y la gestión interna. La falta de una estructura adecuada, una cultura organizacional deficiente y una falta de continuidad en la atención pueden afectar negativamente tanto la satisfacción del paciente como el compromiso de los profesionales de la salud (Loh et al., 2019).

La problemática del clima organizacional en el contexto de los profesionales de la salud es un asunto crucial que impacta directamente en la calidad de la atención médica y en el bienestar de los profesionales. Los estudios realizados por Hu et al. (2022) brindan una perspectiva enriquecedora sobre este tema, destacando la importancia y la necesidad de abordar diversas dimensiones del clima organizacional para mejorar la satisfacción laboral, la sensibilidad ética, la retención de profesionales y el compromiso laboral (Pedrosa et al., 2020).

En primer lugar, la investigación de Powell et al. (2021) arroja luz sobre la relación entre la violencia psicológica en el lugar de trabajo y el compromiso laboral de las enfermeras en los departamentos de emergencia. La violencia psicológica se correlacionó negativamente con el clima organizacional y, a su vez, afectó negativamente la vitalidad, la dedicación y el enfoque de las enfermeras. La relación mediadora del clima organizacional en esta asociación subraya la importancia de un entorno de trabajo seguro y respetuoso en la mejora del compromiso laboral. La atención a la violencia psicológica y la promoción de un clima organizacional saludable pueden contribuir a mitigar el agotamiento y mejorar la perspectiva mental de las

enfermeras (Rakha et al., 2022).

Silverman et al. (2022) identifican la relación entre el clima ético de toma de decisiones y la colaboración interprofesional en unidades de cuidados intensivos (UCI). El clima ético y la angustia moral tienen un impacto en la intención de los profesionales de dejar sus trabajos, lo que puede afectar negativamente la continuidad y calidad de la atención médica (Rodríguez et al., 2021). Este aspecto es crítico, ya que la colaboración y la toma de decisiones éticas son fundamentales en entornos de alta presión como las UCI. Trombello et al. (2022) enfocan su estudio en el agotamiento en psicólogos de medicina académica durante la pandemia de COVID-19. Aunque se centra en psicólogos, los hallazgos son extrapolables a otros profesionales de la salud. El agotamiento puede tener repercusiones importantes en la salud mental y el rendimiento de los profesionales, lo que impacta directamente en la calidad de la atención al paciente (Hsiung et al., 2021; Nair et al., 2021).

Bagherzadeh et al. (2022) exploran el papel del clima de seguridad en el comportamiento profesional de enfermeros. El estudio resalta la importancia de un clima de seguridad en la mejora del desempeño y la conducta de los profesionales de enfermería. La seguridad del paciente es un aspecto crucial en la atención médica, y un clima organizacional que promueva esta seguridad puede tener un impacto positivo en los resultados de atención. En conjunto, estos estudios enfatizan la importancia crítica del clima organizacional en la prestación de atención médica de calidad (Duke et al., 2020).

La importancia de abordar la problemática del clima organizacional en los profesionales de la salud radica en su impacto directo en la calidad de la atención al paciente. Los profesionales de la salud operan en entornos de alta presión, donde la toma de decisiones rápida y precisa es esencial (Jordão & Souza, 2013). Un clima organizacional negativo puede llevar a la falta de colaboración, la disminución de la satisfacción laboral y un mayor riesgo de errores médicos. La relación entre el estrés, el agotamiento y la intención de dejar el trabajo también resalta la necesidad de brindar un entorno de trabajo saludable y sostenible para los profesionales de la salud.

Por otro lado, el estudio de Seo y Kim (2022) resalta la relación entre el profesionalismo de enfermería, el clima ético de la organización y la sensibilidad ética en el contexto de la atención a pacientes con enfermedades infecciosas emergentes, como COVID-19. Los resultados sugieren que el clima ético de la organización actúa como mediador en la relación entre el profesionalismo de enfermería y la sensibilidad ética. Esto subraya la importancia de crear un entorno ético que respalde y refuerce el compromiso de los profesionales de la salud con la ética y la atención de calidad en situaciones desafiantes como las enfermedades infecciosas

emergentes (Demo et al., 2022).

Además, los estudios de Zhang et al. (2021) enfocan en el liderazgo ético y el contexto institucional como factores influyentes en la sensibilidad moral y el agotamiento de los profesionales de la salud. Ambos estudios señalan la importancia del liderazgo organizacional en la promoción de un clima ético y un entorno de trabajo que apoye el bienestar de los profesionales. La mejora del clima organizacional a través de factores como el empoderamiento, el reconocimiento y el apoyo al bienestar puede tener un impacto positivo en la salud mental y emocional de los profesionales, lo que a su vez influye en su compromiso y retención (Zawadzki et al., 2022).

Finalmente, el estudio de Lan et al. (2020) destaca la relación entre el clima organizacional, el estrés laboral, el agotamiento en el lugar de trabajo y la retención de farmacéuticos. Los resultados demuestran que el clima organizacional tiene una correlación significativa con el agotamiento y la retención de profesionales de la salud. La retención de profesionales de la salud es fundamental para garantizar la continuidad y calidad de la atención médica, y un clima organizacional positivo puede desempeñar un papel crucial en este aspecto (Arango & Gentilin, 2021).

La calidad de los servicios de salud y farmacia no solo afecta directamente a los pacientes, sino que también influye en la satisfacción y el bienestar de los profesionales de la salud. Un clima organizacional favorable no solo mejora la calidad de la atención al paciente, sino que también contribuye a la retención y satisfacción laboral de los profesionales (Wajiha & Tuba, 2022). Además, un ambiente de trabajo saludable puede reducir el agotamiento y aumentar la sensación de valor y pertenencia, lo que finalmente se traduce en una mayor calidad en la atención.

Para mejorar el clima organizacional en el ámbito de la salud, es necesario implementar estrategias que fomenten la comunicación efectiva, la colaboración interprofesional y la toma de decisiones éticas (Ancarani et al., 2018). La promoción de una cultura respetuosa, la atención al bienestar mental de los profesionales y el desarrollo de programas de apoyo emocional son esenciales para abordar la problemática. Además, es crucial involucrar a los líderes y administradores en la creación de un entorno de trabajo positivo que priorice la seguridad del paciente y el bienestar de los profesionales (Bostan et al., 2020).

Para mejorar el clima organizacional en la atención médica y farmacia, es esencial abordar varios aspectos. Uno de los enfoques clave es la promoción de una cultura organizacional sólida y positiva. La cultura organizacional juega un papel crucial en la satisfacción del paciente y del

profesional de la salud, influyendo en su percepción de seguridad y confianza en el sistema (Willard-Grace et al., 2019). Es vital fomentar una cultura de seguridad y colaboración que permita a los profesionales sentirse valorados y empoderados en su rol.

Además, la continuidad en la atención y la comunicación eficaz son elementos esenciales para mejorar el clima organizacional. La falta de continuidad en la atención médica puede generar insatisfacción en los pacientes y crear estrés en los profesionales de la salud, lo que impacta negativamente en el compromiso laboral y la calidad de la atención (Al-Kurdi et al., 2020). Establecer sistemas de comunicación efectivos y coordinación entre profesionales puede ayudar a abordar este problema y mejorar la experiencia tanto del paciente como del equipo médico (Li et al., 2020).

En el ámbito de la atención primaria, es importante que los profesionales se sientan respaldados por su organización para brindar atención de calidad. Esto se logra a través de un liderazgo efectivo que promueva la importancia de la calidad de la atención centrada en el paciente (Obeng et al., 2021). Esto implica la inversión en la formación de profesionales de la salud y la creación de un entorno donde se valoren sus opiniones y esfuerzos para mejorar la calidad.

Las investigaciones sobre el clima organizacional en centros médicos pueden enfrentar diversas limitaciones que pueden influir en los resultados obtenidos. Algunas de estas limitaciones incluyen, la autoselección, en el que los participantes pueden elegir voluntariamente participar en la investigación, lo que puede sesgar los resultados si aquellos con opiniones extremadamente negativas o positivas tienen más probabilidades de participar. También se tiene la dificultad para obtener respuestas honestas, debido a que en un entorno médico, donde la jerarquía y las relaciones de poder pueden ser significativas, los empleados pueden sentirse reacios a expresar abiertamente sus opiniones por temor a represalias o juicios negativos. Asimismo, el contexto cultural debido a que el clima organizacional puede estar influenciado por factores culturales y regionales. Lo que se considera positivo en un contexto puede no serlo en otro, lo que dificulta la comparación entre diferentes centros médicos.

Para abordar estas limitaciones, los investigadores deben ser conscientes de los desafíos y diseñar estudios cuidadosos que consideren estrategias para mitigar estos problemas y mejorar los resultados. Futuros investigadores deben tener en cuenta el contexto y especificidad reconociendo que los centros médicos son entornos únicos con características y desafíos específicos. Comprendiendo bien el contexto en el que se está investigando, incluidas las dinámicas de atención médica, la jerarquía y la cultura organizacional particular. También es importante considerar la participación multinivel en donde se involucre a los trabajadores de diferentes niveles jerárquicos y departamentos. La percepción del clima organizacional puede

variar según la posición y el rol de cada individuo. Al considerar estos aspectos en futuras investigaciones sobre el clima organizacional en centros médicos, se podrá abordar de manera más efectiva los desafíos y las oportunidades específicos de este entorno y contribuir al conocimiento y la mejora en la gestión de la atención médica y el bienestar de los empleados.

Conclusiones

En conclusión, la revisión sistemática de artículos científicos ha brindado una visión integral y detallada sobre la problemática intrínseca al clima organizacional en el ámbito de la salud y han puesto de manifiesto su influyente impacto en áreas clave como la satisfacción laboral, la sensibilidad ética, la retención y el compromiso de los profesionales. La resonancia de estos resultados subraya de manera ineludible la urgente necesidad de abordar estas cuestiones para garantizar una atención médica de calidad y un entorno laboral saludable. La importancia de establecer una cultura organizacional sólida, promover la continuidad en la atención y empoderar a los profesionales a través del liderazgo y la formación, pasos esenciales que contribuirán a una atención de calidad y a un ambiente propicio para los profesionales de la salud.

En este contexto, es crucial reconocer que el camino hacia la mejora del clima organizacional en el sector de la salud implica una transformación holística. El fomento de un liderazgo ético que establezca valores sólidos, la creación de un entorno de trabajo seguro y colaborativo, la provisión de apoyo emocional y oportunidades de desarrollo y la promoción de la colaboración interprofesional constituyen elementos centrales para lograr una atención médica de excelencia y un bienestar óptimo para los profesionales. A medida que estos resultados resaltan la estrecha relación entre el clima organizacional y la calidad de la atención, se enfatiza la necesidad de implementar estrategias eficaces que aborden estas cuestiones y, de esta manera, logren impactar positivamente tanto en la experiencia de los profesionales como en la satisfacción de los pacientes.

Bibliografía

- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50, 217–227. <https://doi.org/10.1016/J.IJINFOMGT.2019.05.018>

- Ancarani, A., Di Mauro, C., & Giammanco, M. D. (2018). Linking Organizational Climate to Work Engagement: A Study in the Healthcare Sector. *International Journal of Public Administration*, 42(7), 547–557. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1491595>
- Arango, V., & Gentilin, M. (2021). Organizational couplings: A literature review. *Innovar*, 31(79), 151–168. <https://doi.org/10.15446/INNOVAR.V31N79.91898>
- Bagherzadeh, R., Salempoor, Y., Hajinejad, F., Heidari, F., & Vahedparast, H. (2022). Investigating the Predictive Role of the Safety Climate on Professional Behavior in Nurses Working in Hospitals Affiliated to Bushehr University of Medical Sciences. *Journal of Iranian Medical Council*, 5(3), 411–420. <https://doi.org/10.18502/JIMC.V5I3.10936>
- Bostan, S., Akbolat, M., Kaya, A., Ozata, M., & Gunes, D. (2020). Assessments of Anxiety Levels and Working Conditions of Health Employees Working in COVID-19 Pandemic Hospitals. *Electronic Journal of General Medicine*, 17(5), 543–561. <https://doi.org/10.29333/EJGM/8228>
- Cortes, E. M., Rodriguez, J. F. M., & Toro, I. P. (2019). Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. *Horizonte Sanitario*, 18(3), 347–356. <https://doi.org/10.19136/hs.a18n3.3197>
- Danet, D. (2021). Impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios de primera línea en el ámbito occidental. Una revisión sistemática. *Medicina Clinica*, 156(9), 458. <https://doi.org/10.1016/J.MEDCLI.2020.11.009>
- Demo, G., Neiva, E. R., Coura, K. V., Gomide Júnior, S., & Costa, A. C. R. (2022). Do Organizational Virtues Enhance Work Well-being? The Mediator Role of HRM Practices. *Revista de Administracao Contemporanea*, 26(6). <https://doi.org/10.1590/1982-7849RAC2022200144.EN>
- Duke, N. N., Gross, A., Moran, A., Hodsdon, J., Demirel, N., Osterholm, E., Sunni, M., & Pitt, M. B. (2020). Institutional Factors Associated With Burnout Among Assistant Professors. *Teaching and Learning in Medicine*, 32(1), 61–70. <https://doi.org/10.1080/10401334.2019.1638263>
- Hage, W., Hingray, C., Lemogne, C., Yroni, A., Brunault, P., Bienvenu, T., Etain, B., Paquet, C., Gohier, B., Bennabi, D., Birmes, P., Sauvaget, A., Fakra, E., Prieto, N., Bulteau, S., Vidailhet, P., Camus, V., Leboyer, M., Krebs, M. O., & Aouizerate, B. (2020). [Health

professionals facing the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic: What are the mental health risks?]. *L'Encephale*, 46(3S), S73–S80. <https://doi.org/10.1016/J.ENCEP.2020.04.008>

Hsiung, K., Colditz, J., McGuier, E., Switzer, G., VonVille, H., Folb, B., & Kolko, D. (2021). Measures of Organizational Culture and Climate in Primary Care: a Systematic Review. *Journal of General Internal Medicine*, 36(2), 487. <https://doi.org/10.1007/S11606-020-06262-7>

Hsiung, K. S., Colditz, J. B., McGuier, E. A., Switzer, G. E., VonVille, H. M., Folb, B. L., & Kolko, D. J. (2021). Measures of Organizational Culture and Climate in Primary Care: a Systematic Review. *Journal of General Internal Medicine*, 36(2), 487–499. <https://doi.org/10.1007/S11606-020-06262-7/TABLES/3>

Hu, H., Gong, H., Ma, D., & Wu, X. (2022). Association between workplace psychological violence and work engagement among emergency nurses: The mediating effect of organizational climate. *PLoS ONE*, 17(6 June). <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0268939>

Hultén, A. M., Bjerkeli, P., & Holmgren, K. (2022). Work-related stress and future sick leave in a working population seeking care at primary health care centres: a prospective longitudinal study using the WSQ. *BMC Public Health*, 22(1), 541–552. <https://doi.org/10.1186/S12889-022-13269-8>

Jacobs, S., Hann, M., Bradley, F., Elvey, R., Fegan, T., Halsall, D., Hassell, K., Wagner, A., & Schafheutle, E. I. (2020). Organisational factors associated with safety climate, patient satisfaction and self-reported medicines adherence in community pharmacies. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 16(7), 895–903. <https://doi.org/10.1016/J.SAPHARM.2019.09.058>

Jordão, R., & Souza, A. (2013). Aquisição de Empresas como fator de mudança no sistema de controle gerencial: uma análise estratégica sob a perspectiva da Teoria Contingencial. *Revista Universo Contábil*, 9(3), 75–103. <https://doi.org/10.4270/ruc.2013323>

Mejía, Z., & Ramos, C. (2022). Prevalencia de los principales trastornos mentales durante la pandemia por COVID-19. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 85(1), 72–82. <https://doi.org/10.20453/RNP.V85I1.4157>

- Lan, Y. L., Huang, W. T., Kao, C. L., & Wang, H. J. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62(1). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12079>
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y. Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119, 40–61. <https://doi.org/10.1016/J.CHILDYOUTH.2020.105640>
- Loh, M. Y., Idris, M. A., Dormann, C., & Muhamad, H. (2019). Organisational climate and employee health outcomes: A systematic review. *Safety Science*, 118, 442–452. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2019.05.052>
- Loh, M. Y., Zadow, A., & Dollard, M. (2020). Psychosocial Safety Climate and Occupational Health. *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*, 1–27. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_17-1
- Martinez, C., Molina, R., & Parada, T. (2019). Organizational climate: case study of a primary-care health facility in Morelos México. *Horizonte Sanitario*, 18(1), 347–356. <https://doi.org/10.19136/hs.a18n3.3197>
- Mutonyi, B., Slåtten, T., Lien, G., & González, P. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1–19. <https://doi.org/10.1186/S12913-022-08042-X/TABLES/6>
- Nair, S. S., Thomas, K. A., & Prem, S. S. (2021). The organizational pedestal of quality of care climate in health care excellence. *Zeitschrift Für Evidenz, Fortbildung Und Qualität Im Gesundheitswesen*, 160, 34–38. <https://doi.org/10.1016/J.ZEFQ.2020.09.006>
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A., & Quansah, P. E. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member Exchange and Coaching. *SAGE Open*, 11(2). https://doi.org/10.1177/21582440211008456/ASSET/IMAGES/LARGE/10.1177_21582440211008456-FIG3.JPEG
- Pappa, S., Ntella, V., Giannakas, T., Giannakoulis, V. G., Papoutsis, E., & Katsaounou, P. (2020). Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Brain, Behavior, and Immunity*, 88, 901–907. <https://doi.org/10.1016/J.BBI.2020.05.026>

- Pedrosa, J., Sousa, L., Valentim, O., & Antunes, V. (2020). Organizational culture and nurse's turnover: A systematic literature review. *International Journal of Healthcare Management*, 14(4), 1542–1550. <https://doi.org/10.1080/20479700.2020.1801160>
- Powell, B. J., Mettert, K. D., Dorsey, C. N., Weiner, B. J., Stanick, C. F., Lengnick-Hall, R., Ehrhart, M. G., Aarons, G. A., Barwick, M. A., Damschroder, L. J., & Lewis, C. C. (2021). Measures of organizational culture, organizational climate, and implementation climate in behavioral health: A systematic review. *Implementation Research and Practice*, 2(2), 263–278. <https://doi.org/10.1177/26334895211018862>
- Quispe, A. M., Hinojosa, T., Miranda, H. A., & Sedano, C. A. (2021). Serie de Redacción Científica: Revisiones Sistemáticas. *Revista Del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almazor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 94–99. <https://doi.org/10.35434/RCMHNAAA.2021.141.906>
- Rakha, E. M., Dawood, W. A., & Abdelrazek, F. (2022). Relationship between Organizational Climate and psychological Empowerment of Staff Nurses at Governmental Hospitals in Ismailia. *Trends in Nursing and Health Care Journal*, 5(2), 49–61. <https://doi.org/10.21608/TNHCI.2022.281292>
- Rodríguez, F., Herrera, J., & de las Heras, R. (2021). Model of Organizational Commitment Applied to Health Management Systems. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 449–461. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18094496>
- Rojas, L. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de La Salud*, 1(4), e28–e28. <https://doi.org/10.37711/RPCS.2019.1.4.28>
- Saks, A. M., Gruman, J. A., & Zhang, Q. (2022). Organization engagement: a review and comparison to job engagement. *Journal of Organizational Effectiveness*, 9(1), 20–49. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-12-2020-0253/FULL/XML>
- Seo, H., & Kim, K. (2022). Factors influencing public health nurses' ethical sensitivity during the pandemic. *Nursing Ethics*, 29(4), 858–871. <https://doi.org/10.1177/09697330211072367>
- Shaukat, N., Ali, D. M., & Razzak, J. (2020). Physical and mental health impacts of COVID-19 on healthcare workers: a scoping review. *International Journal of Emergency Medicine*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/S12245-020-00299-5>

- Silverman, H., Wilson, T., Tisherman, S., Kheirbek, R., Mukherjee, T., Tabatabai, A., McQuillan, K., Hausladen, R., Davis-Gilbert, M., Cho, E., Bouchard, K., Dove, S., Landon, J., & Zimmer, M. (2022). Ethical decision-making climate, moral distress, and intention to leave among ICU professionals in a tertiary academic hospital center. *BMC Medical Ethics*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/S12910-022-00775-Y>
- Tanaka, P., Hasan, N., Tseng, A., Tran, C., Macario, A., & Harris, I. (2019). Assessing the Workplace Culture and Learning Climate in the Inpatient Operating Room Suite at an Academic Medical Center. *Journal of Surgical Education*, 76(3), 644–651. <https://doi.org/10.1016/J.JSURG.2018.09.014>
- Trombello, J. M., David, N. S., Robbins, M. A., & Ruchinkas, R. A. (2022). Burnout During the COVID-19 Pandemic: Descriptive and Predictive Data from a Survey of Psychologists at a Single Academic Medical Center. *Academic Psychiatry*, 46(6), 718–722. <https://doi.org/10.1007/S40596-021-01562-4>
- Wajiha, K., & Tuba, J. (2022). Antecedents of organizational identification: implications for employee performance. *RAUSP Management Journal*, 57(2), 111–130. [10.1108/RAUSP-02-2020-0017](https://doi.org/10.1108/RAUSP-02-2020-0017)
- Willard-Grace, R., Knox, M., Huang, B., Hammer, H., Kivlahan, C., & Grumbach, K. (2019). Burnout and Health Care Workforce Turnover. *The Annals of Family Medicine*, 17(1), 36–41. <https://doi.org/10.1370/AFM.2338>
- Zawadzki, P., Teston, S. F., Lizote, S. A., & Oro, I. M. (2022). Organizational values: Antecedents of well-being at work for rural successors. *Revista de Administracao Mackenzie*, 23(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/ERAMG220118>
- Zhang, N., Bu, X., Xu, Z., Gong, Z., & Gilal, F. G. (2021). Effect of ethical leadership on moral sensitivity in chinese nurses: A multilevel structural equation model. *Advances in Nursing Science*, 44(3), E78–E92. <https://doi.org/10.1097/ANS.0000000000000357>