



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2079>

Ciencias de la salud
Artículo de investigación

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo

Influence of the organisational climate on the job performance of workers at the Type B Hospital Huambalo

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo

Eulalia Dolores Pino-Loza ^I

ed.pino@uta.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-4630-7409>

Andrea Carolina Granja-Pino ^{II}

andregranja7@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-9823-104X>

Yanexi Lisseth Niño-Arguelles ^{III}

sixenay60@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8313-202X>

Correspondencia: ed.pino@uta.edu.ec

***Recibido:** 08 de junio de 2021 ***Aceptado:** 08 de julio de 2021 * **Publicado:** 05 de agosto de 2021

- I. Doctora en Educación e Innovación Educativa, Licenciada en Trabajo Social. Master en Psicología Educativa, Profesor Titular en Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Tungurahua, Ecuador.
- II. Psicóloga Organizacional. Master en Gestión del Talento Humano. Servicio Profesional Independiente, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Tungurahua, Ecuador.
- III. Licenciada en Educación Mención Orientación. Magister en Trabajo Social: Mención Métodos y Técnicas de Investigación, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Manabí, Ecuador.

Resumen

El estudio abordado sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores, refleja la investigación de un complejo fenómeno abordado de forma multifactorial por todos los elementos que representan y pueden incidir en el bienestar y la productividad de los miembros de una organización. El objetivo general consistió en: analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Tipo B de la parroquia Huambaló de la Provincia Tungurahua durante el periodo 2020. La metodología de investigación utilizada fue de naturaleza cuantitativa, de tipo empírica con método de estudio analítico, descriptivo y correlacional. Se aplicó a 30 colaboradores la técnica de la encuesta formada por un cuestionario con escala de Likert. Los resultados obtenidos fueron que el 17% de los participantes indicó que algunas veces existe comunicación interpersonal adecuada en el equipo de trabajo y un 10% muy pocas veces. Se observó coincidencia en la selección de algunas respuestas con los mismos porcentajes tanto en ítems de la variable clima organizacional como en la variable desempeño laboral, reflejándose que el 43% de colaboradores indicó que el medio ambiente en el que laboran les permite desenvolverse adecuadamente casi siempre, mientras que el 7% indicó que ocurre algunas veces. Sobre el nivel de producción acorde a las políticas del hospital, el 43% señaló cumplirlo casi siempre y el 7% algunas veces. En conclusión, se logró comprobar que existe una directa correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores.

Palabras claves: Clima organizacional; desempeño laboral; trabajadores; factores; productividad.

Abstract

The study on the influence of the organisational climate on the work performance of workers reflects the investigation of a complex phenomenon addressed in a multifactorial way by all the elements that represent and can affect the well-being and productivity of the members of an organisation. The general objective was to analyse the influence of the organisational climate on the work performance of workers at the Type B Hospital in the parish of Huambaló in the Tungurahua Province during the period 2020. The research methodology used was quantitative, empirical in nature, with an analytical, descriptive and correlational method of study. The survey technique, consisting of a Likert scale questionnaire, was applied to 30 collaborators. The results obtained were that 17% of the participants indicated that sometimes there is adequate interpersonal communication in the work team and 10% very rarely. There was coincidence in the selection of some answers with the same percentages both

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo

in items of the organisational climate variable and in the work performance variable, showing that 43% of collaborators indicated that the environment in which they work allows them to perform adequately almost always, while 7% indicated that it happens sometimes. Regarding the level of production in accordance with the hospital's policies, 43% indicated that they almost always comply with it and 7% sometimes. In conclusion, it was found that there is a direct correlation between the organisational climate and the work performance of the collaborators.

Keywords: Organisational climate; work performance; workers; factors; productivity.

Resumo

O estudo abordado sobre a influência do clima organizacional no desempenho laboral dos trabalhadores, reflete a investigação de um fenômeno complexo abordado de forma multifatorial por todos os elementos que representam e podem afetar o bem-estar e a produtividade dos membros de uma organização. . O objetivo geral consistiu em: analisar a influência do clima organizacional no desempenho laboral dos trabalhadores do Hospital Tipo B da freguesia de Huambaló da Província de Tungurahua durante o período de 2020. A metodologia de investigação utilizada foi de natureza quantitativa, empírica com analítica , método de estudo descritivo e correlacional. A técnica de survey, composta por questionário em escala Likert, foi aplicada a 30 colaboradores. Os resultados obtidos foram que 17% dos participantes indicaram que às vezes há comunicação interpessoal adequada na equipe de trabalho e 10% muito raramente. Foi observada coincidência na seleção de algumas respostas com os mesmos percentuais tanto nos itens da variável clima organizacional quanto na variável desempenho no trabalho, refletindo que 43% dos funcionários indicaram que o ambiente em que trabalham permite que funcionem adequadamente quase sempre , enquanto 7% indicaram que ocorre às vezes. Em relação ao nível de produção de acordo com as políticas hospitalares, 43% indicaram que o cumprem quase sempre e 7% às vezes. Concluindo, foi possível verificar que existe uma correlação direta entre o clima organizacional e o desempenho no trabalho dos colaboradores.

Palavras-chave: Clima organizacional; desempenho laboral; trabalhadores; fatores; produtividade.

Introducción

El clima organizacional representa un elemento muy fundamental en la constitución y progreso de cualquier organismo social en el que sus miembros logran percibir el ambiente de su organización. Es oportuno indicar que el clima organizacional es conocido como clima laboral. También está

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo

alejado de ser conciso y preciso, ya que está constituido por complejas definiciones multifactoriales en las que de acuerdo a autores como Vera y Suarez (2018), puede considerarse como cualidades estables que se encuentran en el ambiente de una empresa u organización que son captadas por sus trabajadores miembros a quienes en los últimos años se les conoce como colaboradores. El clima organizacional simboliza un conjunto de factores que determinan la razón de ser de una empresa y la distinguen con sus características propias de otras (Chirino et al., 2017).

Se observa que son múltiples las definiciones que describen el significado del clima organizacional y toda la influencia que alcanza a tener sobre el desempeño laboral de los colaboradores de una organización. Es importante enfatizar en que puede existir una correlación directa entre la percepción del ambiente y el desempeño reflejado en el rendimiento laboral representado en las distintas funciones y acciones desarrolladas por esa persona trabajadora en el contexto laboral con la finalidad de obtener algún resultado. Siendo la productividad en conjunto, el desempeño y la forma de proceder de los trabajadores resultado de la satisfacción que pueden obtener en el ejercicio de sus funciones en el ambiente laboral. Además, son diversos los factores encontrados en el clima organizacional determinantes en el desempeño laboral (León et al., 2018).

En la actualidad lamentablemente sigue existiendo en muchas organizaciones climas laborales regidos por patrones con enfoque tradicional representados por climas con autoritarismos paternalistas. Encontrando frecuente la vulneración de los derechos laborales del personal de trabajo y esto porque se visualiza un sistema autoritario y explotador en el que no se les tiene confianza a los trabajadores (González et al., 2021). Ante este fenómeno reflejado en un mal clima laboral, la Organización de las Naciones Unidas conocida por sus siglas (ONU) en el año 2018 presentó un informe en el que se resalta que millones de trabajadores en todo el mundo salieron a protestar en virtud de que exigían respeto a sus derechos, condiciones dignas de empleo y remuneración. Además enfatizaron que toda organización debe trabajar en conjunto, con buenos procesos de comunicación, mayor motivación y participación de los trabajadores, sin embargo la realidad es lamentablemente otra (ONU, 2018).

A partir de encontrar una amplia gama de información retrospectiva sobre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral, es relevante argumentar el presente estudio señalando algunas necesidades que se pueden presentar en cualquier organización cuando existe un desequilibrio en relación a la comprensión de estas variables. Se debe resaltar que el clima laboral es multidimensional porque está clasificado por la comunicación interpersonal, la autonomía para la toma de decisiones y

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo

la motivación laboral. Las tres dimensiones señaladas y su constante mediciones son la base para la determinación de un buen clima laboral. Sin embargo estas se ven afectadas frecuentemente debido a que sólo el personal de la dirección desarrolla altos niveles de autonomía, existen comunicaciones muy estrechas representadas por el temor de los trabajadores que se ven sumergidos en un clima laboral cerrado, donde existe una estructura rígida y desfavorable (Vilema, 2018).

En el territorio nacional ecuatoriano, el Ministerio de Trabajo (2020) presento un estudio en el que se señala que el clima laboral, considerado como la percepción que tiene los servidores hacia su ambiente de trabajo, afecta directa o indirectamente a su desempeño. También enfatizan que en Ecuador cada año se realiza el análisis de clima laboral en las instituciones del sector público por medio de la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional. De acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Ministerial N° MDT 2018-0138, se debe regular los procedimientos y normas técnicas de medición del clima laboral. Cada año se realiza una encuesta electrónica que analiza 3 componentes representados en el Liderazgo, el Compromiso y el Entorno de trabajo. Lo indicado es muy importante considerarlo, ya que el presente estudio desarrollado es con trabajadores del sector público.

Esta investigación está enfocada en poder analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores del Hospital Tipo B de la parroquia Huambaló de la provincia Tungurahua durante el periodo 2020. Siendo importante señalar que producto de la constante afluencia de pacientes que tiene el Hospital, es necesario tener bien definidos los aspectos que puedan causar conflictos internos para de esta manera poder profundizar el estudio. Resulta oportuno plantear la siguiente interrogante: ¿influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores? La pregunta invita a plantear la hipótesis de que existe correlación e influencia del clima organizacional en desempeño laboral de los trabajadores. De acuerdo a lo indicado este estudio es muy necesario, ya que permite identificar los múltiples factores y dimensiones que repercuten sobre el ejercicio de un trabajo adecuado en el que los colaboradores tengan muy presente la misión y visión del Centro de Salud Huambaló.

En la metodología de la investigación se procedió a desarrollar un estudio de naturaleza cuantitativa, es decir basado en recolección de datos estadísticos cuantificable. La investigación es considerada de tipo empírica, con aplicación de método de estudio analítico, descriptivo y correlacional. En la técnica de recolección de datos utilizada se procedió a la aplicación de la encuesta, la cual estuvo estructurada por un cuestionario con opción de respuestas basadas en la escala de Likert. Los múltiples materiales

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo

y métodos utilizados en el proceso de investigación sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B de la parroquia Huambaló, han resultado ser muy fundamentales para abordar de forma crítica y objetiva esta compleja temática de estudio.

Desarrollo

Clima Organizacional

De acuerdo a Segredo (2011) “En la actualidad el clima organizacional constituye un factor primordial en el desarrollo empresarial, y su estudio está enfocado de una manera profunda, diagnosticada y mejorada que incurre de forma directa en el espíritu de una organización o empresa” (citado por León, 2018, p. 19). Lo encontrado en esta definición permite analizar y comprender que el clima organizacional es un elemento muy fundamental para el progreso de cualquier organización y se debe tomar muy en cuenta por sus líderes e integrantes para poder obtener resultados favorables representados en el progreso y productividad de la corporación.

El Clima Organizacional logra ser visto desde la teoría como ese análisis de los diversos factores que influyen y llegan a determinar el comportamiento de los miembros de una organización. Además, la medición de este factor refleja que la importancia de su equilibrio radica en concebir estrategias planificadas como elemento diagnóstico para plantear posibles cambios fundamentados en necesidades reales y así proyectar los efectos en el presente que permitan un futuro deseable en el ambiente de trabajo. Las organizaciones deben ser un medio para que sus colaboradores puedan sentirse desarrollados a nivel personal y también laboral. Los líderes pueden ser un pilar fundamental para inspirar a los trabajadores, propiciando en ellos la motivación y la generación de alto nivel de satisfacción, con expectativas de crecimiento y autorrealización (Martínez et al., 2020).

Dimensiones del Clima Organizacional

Comunicación Interpersonal: es la interacción recíproca entre los dos polos en una estructura relacional (Transmisor-Receptor), quienes realizan la ley bivalencia, en la cual todo transmisor puede llegar a ser receptor y todo receptor puede ser transmisor. La comunicación es elemento clave de este proceso de interacción, ya que a través de esta se establecen las relaciones humanas y de trabajo y se definen parámetros de competitividad y productividad laboral (Chirinos et al., 2017).

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo

Autonomía para la Toma de Decisiones: la autonomía representa el principio a través del cual la voluntad se logra hacer partícipe de la moralidad, es en virtud de lo cual es posible que ésta (la voluntad racional) formule un imperativo categórico (Quispe, 2015).

Motivación Laboral: es la disposición para hacer algo, es decir, representa la voluntad que poseen las personas para realizar alguna actividad en base a sus expectativas y beneficios, lo cual lo lleva a mostrar interés y por el logro de los objetivos de forma grupal o personal (Quispe, 2015). También la motivación es definida como "las fuerzas que actúan sobre el trabajador y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas condicionadas por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual" (Sanchez et al., 2017, p.437).

Desempeño Laboral

Se considera como desempeño a cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel. Es así como día a día los seres humanos desempeñamos distintos roles ya sean estos laborales, filiales, amistosos de negocios, entre otros. También se considera como la acción o acciones que una persona realiza con el ánimo de obtener un resultado. La idea de desempeño laboral suele emplearse respecto al rendimiento de una persona en su ámbito laboral (Posada y Soria, 2014).

El desempeño laboral simboliza cualquier actividad o conjunto de respuesta que direcciona al trabajador a un resultado o ejercicio de un efecto en el ambiente. El desempeño laboral incluso representa una variable que deja en evidencia la acción asumida por los líderes de talento humano, ya que se desarrolla y se inspira en función de la motivación, entorno laboral y otros factores percibidos en el ambiente. A través del desempeño se podrá determinar la productividad laboral. Adicionalmente el desempeño tiene un impacto directo en los resultados de la productividad de la organización (Solórzano et al., 2020).

Dimensiones del Desempeño Laboral

Productividad Laboral: se obtiene de la relación entre el producto obtenido y la cantidad insumos laborales invertidos en su producción. Representa la relación entre el número de bienes producidos y el número de recursos empleados. La productividad es equivalente al rendimiento, desde una

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo

perspectiva sistemática, se considera que un trabajador es productivo cuando emplea una cantidad de insumos en un periodo de tiempo determinado y obtiene el máximo de bienes (Vilema, 2018).

Eficiencia: es la vinculación entre la cantidad de recursos empleados con un objetivo y los beneficios obtenidos. Por ello, se busca emplear menos recursos para alcanzar un mismo objetivo o lograr más objetivos con los mismos o menos recurso. De este modo se consigue niveles de productividad deseables, consiguiendo así maximizar los resultados. Siendo por ejemplo en el ámbito público los beneficios de carácter social (Pingo, 2020).

Eficacia: hace referencia al cumplimiento de metas posibles. Representa una medida del logro de los resultados y cumplimiento de objetivos propuestos, logrando el efecto deseado. En el ámbito empresarial, la eficacia está directamente relacionada con poder llegar a cumplir las tareas encomendadas en las diferentes áreas de la organización. Generalmente los objetivos son de carácter económica como obtener cierto nivel de ingresos o utilidades (Pingo, 2020).

Cultura Organizacional

Según Guerrero y Silva (2017), la cultura organizacional simboliza un factor relevante en la planificación estratégica de las organizaciones y puede permitir la diferenciación entre las empresas y también la obtención de ventaja competitiva. El análisis de la cultura organizacional es de vital importancia para la planeación estratégica de las empresas. Siempre es importante tener presente la definición de la filosofía corporativa misión, visión y valores, que orientan el cumplimiento de los objetivos de una empresa. Es necesario desarrollar un trabajo en sinergia conjunta con los colaboradores y directivos de la organización, a fin de consolidar relaciones de trabajo duraderas. La cultura organizacional es la característica indefinida e inherente de toda sociedad y se puede señalar que las organizaciones son pequeñas sociedades con valores, políticas y prácticas laborales.

Fundamentación en Teoría del Desarrollo Organizacional

La teoría del desarrollo organizacional (DO) surgió en los Estados Unidos en el año 1962 y fue planteada y desarrollada en conjunto por los teóricos Richard Bebkhard, Rensis Likert y Kurt. Esta teoría se originó a partir de los trabajos de un grupo de científicos quienes hicieron mucho énfasis en el desarrollo planificado de las organizaciones y propusieron un conjunto complejo de ideas sobre la relación. A través de esta teoría de la administración, el clima organizacional pasó a ocupar un espacio fundamental como parte de los factores que determinan el buen funcionamiento de las organizaciones

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo

laborales, Se enfatiza la prioridad que debe darse a las relaciones humanas con énfasis en las personas y sus percepciones. Resaltan también que el desempeño de los dirigentes incide directamente en el éxito de las organizaciones (Iglesias et al., 2019).

También el Desarrollo Organizacional simboliza un proceso que se encuentra estrechamente relacionado con la Teoría del Comportamiento, la cual es una teoría que se originó gracias a Laland Bradford y contiene los estudios del comportamiento y la estructura humana. La teoría del Desarrollo Organizacional tiene como objetivo generar un esfuerzo para cambiar los valores, actitudes, comportamientos y estructura de una organización. En esta teoría se busca que los miembros se adapten a los retos y los cambios que generalmente son muy comunes en las empresas. En esta teoría se hace mucho énfasis en la resolución de problemas y el aprendizaje de los colaboradores y líderes de una organización a través de la experiencia, resultando ser muy fundamental la motivación y el compromiso de cada uno de los miembros (Quiroga, 2019).

Metodología de la Investigación

El proceso de investigación desarrollado es considerado de enfoque cuantitativo, sobre el cual Hernández Sampieri (2017) expresa “se vale de la lógica o razonamiento deductivo, si se sigue rigurosamente el proceso y de acuerdo con ciertas reglas lógicas, los datos generados poseen los estándares de validez y confiabilidad, las conclusiones derivadas contribuirán a la generación de conocimiento” (p.6). Este proceso de investigación sistemática, crítica y objetiva ha permitido en este estudio de tipo empírico analítico y correlacional, la comprobación teórica e hipotética de la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral. Además, se estudió a la población de participantes que labora en el Hospital tipo B de la parroquia Huambaló del cantón San Pedro de Pelileo, constituida por 30 colaboradores. Ante esta mínima población finita con escaso número de sujetos, se trabajó con el 100% de la población, representando una muestra de tipo censal.

Técnica Empleada y Análisis Estadístico

La técnica de investigación que se procedió a aplicar fue la encuesta, con la respectiva validación de su instrumento utilizado que fue el cuestionario, el cual estuvo conformado por un total de 30 ítems con patrón de respuesta en escala de Likert. Siendo tomado del estudio del autor Quispe (2015), ya que fue previamente validado por un panel de expertos, por lo que su posterior aplicación fue confiable. Se logró la obtención de datos exactos que se necesitan para la presente investigación. Es

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo

relevante indicar que la confiabilidad de la consistencia interna del cuestionario se hizo con la prueba del coeficiente alfa de Cron Bach, para la variable del de clima organizacional, arrojó un valor de 0.864 en relación a los primeros 15 ítems del cuestionario y un valor de 0.873 para la variable de desempeño laboral en relación a los otros 15 ítems; por lo tanto, el instrumento es fiable y consistente. La información obtenida es presentada a través de las tablas y figura obtenidas de los resultados generados en el programa estadístico informático SPSS 25, utilizado por su alta confiabilidad.

Resultados

Tabla 1: Frecuencia de las Múltiples Dimensiones del Clima Organizacional

Frecuencia (f) de Respuestas de las Múltiples Dimensiones													
Dimensiones del Clima Organizacional		Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Comunicación Interpersonal	Existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo	9	30%	13	43%	5	17%	3	10%	0	0%	30	100%
	los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores	7	23%	15	50%	5	17%	2	7%	1	3%	30	100%
Autonomía para la toma de Decisiones	Toma decisiones en su puesto de trabajo	8	27%	13	43%	7	23%	2	7%	0	0%	30	100%
	La estructura organizacional le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo	6	20%	20	67%	2	7%	2	7%	0	0%	30	100%
Motivación Laboral	Está de acuerdo con asignación salarial	7	23%	12	40%	5	17%	6	20%	0	0%	30	100%
	Sus aspiraciones se ven prosperas por las políticas de la organización	8	27%	10	33%	9	30%	3	10%	0	0%	30	100%

En el estudio empírico realizado con los 30 participantes trabajadores del Hospital Tipo B de Huambaló, se pudo obtener una serie de resultados significativos en torno a la percepción del clima organizacional. Entre las dimensiones analizadas esta la comunicación interpersonal. A través de la

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo

aplicación del cuestionario se pudo encontrar que en conjunto el 27% de los participantes señalaron que algunas veces y muy pocas veces las relaciones interpersonales entre los trabajadores son adecuadas. También la autonomía es una dimensión sobre la cual un 23% de participantes indicó que algunas veces toman decisiones propias en sus puestos de trabajo y 7% señaló hacerlo muy pocas veces. Sobre la motivación laboral un grupo significativo del 30% señaló que algunas veces sus aspiraciones son prosperas de acuerdo a las políticas de la empresa y otro 10% indicó que son muy pocas las veces que pueden sentir la motivación laboral.

Tabla 2: Frecuencia de las Múltiples Dimensiones de Desempeño Laboral

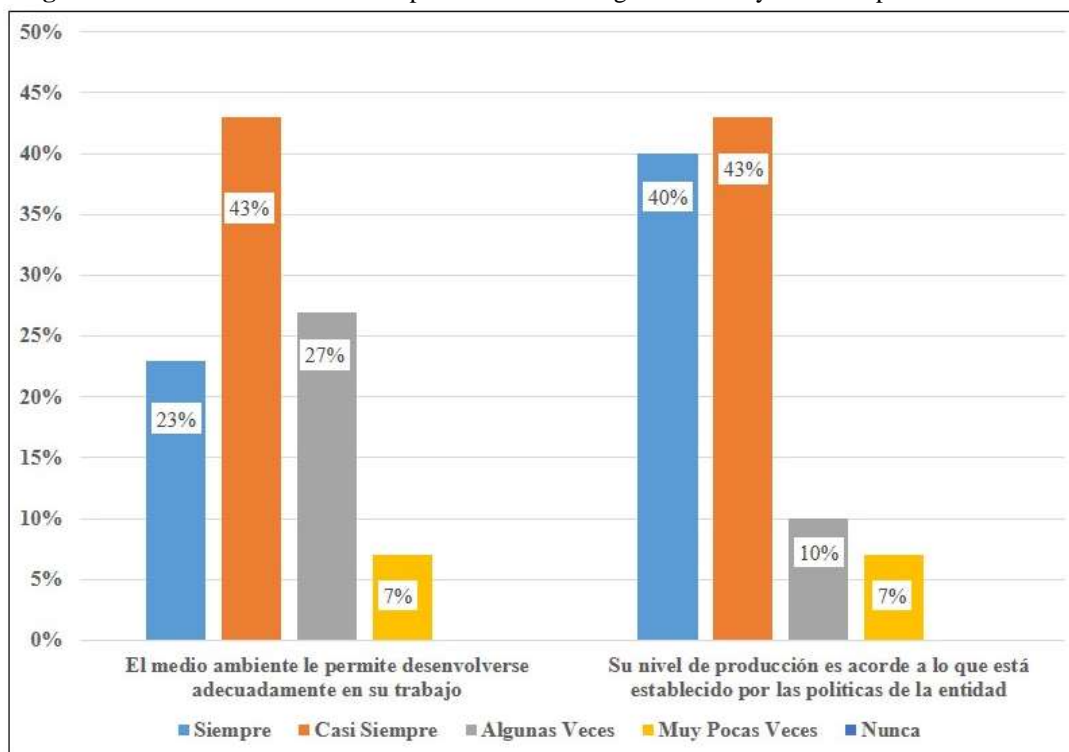
Frecuencia (f) de Respuestas de las Múltiples Dimensiones de Desempeño Laboral													
Dimensiones del Desempeño Laboral		Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Productividad Laboral	Logra eficientemente las tareas asignadas	14	47%	15	50%	1	3%	0	0%	0	0%	30	100%
	Contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización	20	67%	6	20%	4	13%	0	0%	0	0%	30	100%
Eficacia	Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos	15	50%	13	43%	2	7%	0	0%	0	0%	30	100%
	Logra desarrollar su trabajo con calidad	24	80%	6	20%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
Eficiencia Laboral	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo	17	57%	10	33%	3	10%	0	0%	0	0%	30	100%
	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno	16	53%	9	30%	5	17%	0	0%	0	0%	30	100%

En relación a la variable desempeño laboral, se pudo encontrar información generada sobre múltiples dimensiones e indicadores que permiten analizar el rendimiento de los colaboradores participantes en el estudio. La primera dimensión evaluada fue la productividad laboral, sobre esta la mayoría de los participantes representados por 67% indicó siempre colaborar con el cumplimiento de los objetivos de la organización, sin embargo un 13% señaló hacerlo algunas veces. La eficacia es cumplida por la

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo

mayoría de los trabajadores que señalan tener un trabajo de calidad en el 80% de los casos. En torno a la eficiencia laboral solo un 53% logra adaptarse a los cambios con rapidez en el entorno laboral.

Figura 1: Correlación entre la Percepción del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral



A través las gráficas presentadas en esta figura se logra observar y comprobar los planteamientos hipotéticos y teóricos en torno a la existencia de una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, ya que se puede analizar que la percepción del ambiente puede influir significativamente en el rendimiento y la productividad de los trabajadores. Se observa la coincidencia en la selección de algunas respuestas con los mismos porcentajes tanto en ítems de la variable clima organizacional como en la variable desempeño laboral. El 43% de colaboradores indicó que el medio ambiente en el que laboran les permite desenvolverse adecuadamente casi siempre, mientras que el 7% señaló que esto ocurre algunas veces. En relación al nivel de producción acorde a las políticas del hospital, el 43% señaló cumplirlo casi siempre y el 7% algunas veces. Se pudo observar y comprobar una correlación e influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores.

Discusión

A través del proceso de investigación realizado, se pudo encontrar que el clima organizacional está estrechamente vinculado a múltiples factores determinantes en el progreso de cualquier organismo social. La percepción del ambiente laboral efectivamente está muy relacionado a la comunicación interpersonal, autonomía para la toma de decisiones, motivación y al desempeño laboral. Se pudo encontrar en este estudio que la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral es positiva y media, es decir, a mayor nivel de clima organizacional mayor nivel de desempeño laboral y viceversa, dicha correlación es estadísticamente significativa. Se puede evidenciar que sí existe relación significativa y recíproca entre el clima organizacional y desempeño laboral en el Hospital tipo B de la parroquia Huambaló.

Los resultados obtenidos en este estudio son muy similares a los presentados por el autor Juárez (2018) en su investigación sobre el clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”, el cual es de segundo nivel de atención y está ubicado en la ciudad de México. Encontró en los resultados de su estudio que existe consenso de que el clima organizacional representa un reflejo de la calidad de vida laboral de los trabajadores, lo que resulta ser un elemento clave para la productividad de una organización. Además, resaltó este autor la importancia de cumplirse periódicamente las mediciones del clima laboral. Siendo muy relevante la participación constante de todos los colaboradores.

En otro estudio desarrollado recientemente se encontró que CNT-EP el cantón la Libertad, provincia de Santa Elena en Ecuador, el desempeño laboral es insuficiente. Se encontró que no hay competencias laborales alcanzadas, esto incide en la ineficiencia de las actividades, calidad de servicio y productividad. Además se obtuvo que el 80% de los trabajadores participantes indicó que no se les reconoce su esfuerzo a través de incentivos, vacaciones, bonos. Se acentuó que el clima organizacional incide significativamente en el desempeño laboral de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones del cantón La Libertad (Vera y Suárez, 2018).

También la investigación desarrollada por González y Morales (2020) sirve como fundamentación teórica para comprobar la hipótesis de que puede existir una influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores. Los resultados muestran que la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el estudio realizado por estos investigadores con los servidores públicos del SRI de la ciudad de Ambato, resaltaron que esta relación es directa, fuerte y estadísticamente significativa (0,959; p-valor <0,05). Esto permite demostrar que a medida que

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo

Se observa que al mejorar el clima organizacional en la Institución, se eleva también el desempeño laboral de los funcionarios públicos. Se pudo comprobar que el clima organizacional establece un factor de pronóstico del desempeño laboral.

Conclusiones

El estudio desarrollado ha permitido analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores del Hospital Tipo B de la parroquia Huambaló de la provincia Tungurahua durante el periodo 2020. Se pudo lograr comprobar la correlación e influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los trabajadores a través de la examinación y complejo proceso de investigación desarrollado. Es importante sintetizar que el clima organizacional es un factor determinante no solo para el desempeño de los trabajadores, sino también en la productividad y competitividad de las organizaciones. En la actualidad muchos los líderes de estos organismos buscan estar a la vanguardia y en constante innovación por lo que mantener un ambiente laboral ideal se convierte en un reto diario para los gestores del Talento Humano.

Los resultados obtenidos permiten comprobar que el clima organizacional si influye en el desempeño laboral de los trabajadores y además se puede confirmar la correlación existente entre ambas variables. Además, lo encontrado en este estudio permite analizar que la motivación juega un papel determinante para el progreso de esta organización. También resulta ser muy relevante que sus dirigentes tengan que manejar medios de motivación laboral más eficientes e incluir nuevos talleres que motiven al trabajador, tales como: asensos de cargos, reconocimientos, un plan de vacaciones, incentivos de acuerdo a objetivos cumplidos, beneficios no monetarios, y otros que contribuyan a la motivación. Es muy necesario darle mayor importancia a la comunicación interpersonal, ya que es un factor muy fundamental para crear un buen clima laboral en la percepción del ambiente de trabajo en los colaboradores del Hospital Tipo B Huambaló.

Referencias

1. Acuerdo Ministerial N° MDT 2018-0138. (2018). Por la cual se Acuerda Expedir la Norma Técnica para la Medición de Clima Organizacional y Cultura Organizacional del Servicio Público. Quito, Ecuador: Ministerio de Trabajo.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/07/MDT-2018-0138.pdf?x42051>

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo

2. Chirinos Y., Meriño, V., y Martínez, C. (2017). El clima organizacional en el Emprendimiento Sostenible. *Revista EAN*, 1(84): 43-61.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>
3. González, D., & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Digital Publisher CEIT*, 5(5): 79-93.
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/245/495.
4. Guerrero, M., & Silva, D. (2017). La Cultura Organizacional, su Importancia en el Desarrollo de las Empresas. *INNOVA Research Journal*, 2(3):110-115. file:///D:/Downloads/Dialnet-LaCulturaOrganizacionalSuImportanciaEnElDesarrollo-6057495%20(1).pdf.
5. Iglesias, A., Torres, J., y Mora, Y. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 17(4): 562-569.
<http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267/2924>.
6. Juárez, S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General. *Rev Cubana Salud Pública*, 44(4):97-111. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v44n4/1561-3127-rcsp-44-04-97.pdf>.
7. León L., Noriega, E., Murillo, M. (2018). Impacto del Clima Organizacional sobre el Rendimiento Laboral del Docente. *Scielo- Fides Et Ratio*, 19 (1): 15-32.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a03.pdf.
8. Martínez, P., Rojas, C., Niebles, W. (2020). Factores del clima laboral predominantes en organizaciones de salud privada del Municipio Montería (Colombia). *Revista Espacios*, 41(32): 25-38. <http://w.revistaespacios.com/a20v41n32/a20v41n32p03.pdf>.
9. Ministerio de Trabajo. (2020). Clima Laboral. Norma Técnica de Medición de Clima Laboral del Servicio Público. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/clima-laboral/>
10. Organización de las Naciones Unidas. (2 de Mayo de 2018). ONU pide mejorar entorno laboral para los trabajadores. Obtenido de Telesur.net: <https://www.telesurtv.net/news/onu-solicita-mejorar-entorno-laboral-trabajadores-20180502-0001.html>
11. Pingo, M. (2020). Desempeño laboral en el Establecimiento de Salud I-4 La Unión, Piura. 2020. . [Tesis de Maestria en Gestión de los Servicios de Salud, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49849/Pingo_BMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo

12. Posada, J., y Soria, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Revista Javeriana Univ. Psychol.*, 13(1): 1-23. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/2117>.
13. Quiroga, F. (19 de Septiembre de 2019). Teoría del Desarrollo Organizacional: Explicación detallada. Obtenido de <https://tueconomiafacil.com/teoria-desarrollo-organizacional/>
14. Quispe, E. (2015). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Obtenido de <https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20VargasClima%20organizacional%20y%20desempe%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Sampieri, R. (2018). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. Mexico D.f: Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
16. Sanchez, I., Brea, I., De La Cruz, M., y Matos, I. (2017). Motivación y Liderazgo del Personal del Subsistema de Servicios Generales en dos Hospitales Maternos. *Correo Científico Médico de Holguín*, 1(2): 434-444. <http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v21n2/ccm09217.pdf>.
17. Solórzano, N., Parra, C., y Espinoza, M. (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de. *Polo del Conocimiento*, 5(3): 541-553. <file:///D:/Downloads/Dialnet-ClimaLaboralYSuIncidenciaEnElDesempenoDeLosFuncion-7398420.pdf>.
18. Vera, N., y Suarez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad. *Scielo-Universidad y Sociedad*, 10(1): 180-186. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-180.pdf>.
19. Vilema, M. (2018). Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores.[Tesis de Mestría en Dirección de Empresa, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6212/1/T2649-MBA-Vilema-Correlacion.pdf>.

©2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

[\(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).