



Universidad Nacional Experimental de los  
Llano Centrales Rómulo Gallegos (UNERG)  
Área Ciencias de la Educación  
Centro de Estudios e Investigación (CEIACERG)



**GENERANDO  
CONOCIMIENTOS**

# REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

VOLUMEN 7 NÚMERO 2

Venezuela

Julio 2024

Revista Electrónica Semestral

Esta Obra está bajo licencia Licencia de  
Creative Commons Reconocimiento-  
NoComercial-CompartirIgual 4.0  
Internacional.

## INDEXACIÓN





Universidad Nacional Experimental de los Llanos  
Centrales  
Rómulo Gallegos  
Decanato del Área Ciencias de la Educación  
Centro de Estudios E Investigación (CEIACERG)

  
REVISTA CIENTÍFICA  
CIENCIAEDUC

Depósito Legal Número: GU21800006  
ISSN: 2610-816X



**Volumen 7 Número 2 Agosto a Diciembre 2024 Revista Semestral- Venezuela**

**MSc. Mauricio Rodolfo Pérez Pérez**

Escuela Técnica Robinsoniana y Zamorana. Hugo Rafael Chávez Frías

Correo: mauricioperezdoctorado@gmail.com

Código ORCID: <http://orcid.org/0009-0009-3270-5113>.

Como citar este artículo: "Mauricio Rodolfo Pérez Pérez . Análisis del Clima Organizacional en el Sector Salud desde la Perspectiva de la Gerencia Avanzada". (2024), (1,16)

Recibido: 12/02/2024 Revisado: 15/02/2024 Aceptado: 20/02/2024

### **Análisis del Clima Organizacional en el Sector Salud desde la Perspectiva de la Gerencia Avanzada**

#### **RESUMEN**

El estudio documental titulado "Clima Organizacional en el Sector Salud desde la Perspectiva de la Gerencia Avanzada" tiene como objetivo general analizar el Clima Organizacional en el Sector Salud desde la Perspectiva de la Gerencia Avanzada. La metodología utilizada fue documental tipo bibliográfica, basándose en la recopilación, análisis y síntesis de información de fuentes secundarias como libros, artículos científicos y otros documentos relevantes. La revisión de la literatura permitió identificar que el clima organizacional se refiere a la percepción compartida de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos de la organización. Los componentes clave incluyen la comunicación, el liderazgo, la cohesión del equipo y la satisfacción laboral. Los estudios revisados indican que un clima organizacional positivo está asociado con mejores resultados en la atención al paciente, mayor satisfacción laboral y una reducción de la rotación del personal. Los resultados muestran que la gerencia avanzada, a través de estrategias como el liderazgo transformacional, el uso de tecnologías avanzadas y el desarrollo continuo del capital humano, tiene un impacto significativo en la creación de un clima organizacional favorable. Sin embargo, se identificaron desafíos como la resistencia al cambio y la falta de recursos. En conclusión, el estudio destaca la importancia del clima organizacional en el sector salud y cómo la gerencia avanzada puede mejorar este aspecto crucial, beneficiando tanto a los empleados como a los pacientes.

**Descriptor:** Clima, Organizacional, Sector Salud, Perspectiva, Gerencia, Avanzada

**Reseña biográfica:** Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología. Docente activo de Escuela Técnica Robinsoniana y Zamorana Hugo Rafael Chávez Frías



**MSc. Mauricio Rodolfo Pérez Pérez**

ETA Hugo Rafael Chávez Frías

Email: mauricioperezdoctorado@gmail.com

ORCID code: <https://orcid.org/0009-009-3270-5113>

How to cite this article: "Mauricio Rodolfo Pérez Pérez. Analysis of the Organizational Climate in the Health Sector from the Perspective of Advanced Management. (2024), (1,16)  
Received: 12/02/2024 Revised: 15/02/2024 Accepted: 20/02/2024

**Analysis of the Organizational Climate in the Health Sector from the Perspective of Advanced Management**

**ABSTRACT**

The documentary study titled "Organizational Climate in the Health Sector from the Perspective of Advanced Management" has the general objective of analyzing the Organizational Climate in the Health Sector from the Perspective of Advanced Management. The methodology used was bibliographic documentary, based on the collection, analysis and synthesis of information from secondary sources such as books, scientific articles and other relevant documents. The review of the literature allowed us to identify that the organizational climate refers to the shared perception of employees about the policies, practices and procedures of the organization. Key components include communication, leadership, team cohesion, and job satisfaction. The studies reviewed indicate that a positive organizational climate is associated with better patient care outcomes, greater job satisfaction, and reduced staff turnover. The results show that advanced management, through strategies such as transformational leadership, the use of advanced technologies and the continuous development of human capital, has a significant impact on the creation of a favorable organizational climate. However, challenges were identified such as resistance to change and lack of resources. In conclusion, the study highlights the importance of organizational climate in the health sector and how advanced management can improve this crucial aspect, benefiting both employees and patients.

**Descriptors:** Climate, Organizational, Health Sector, Perspective, Management, Advanced

**Biographical Review:** Ministry of Popular Power for University Education, Science and Technology. Active teacher at the Robinsoniana and Zamorana Technical School Hugo Rafael Chávez Frías



## INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un factor determinante en el desempeño y bienestar de los empleados en cualquier sector, y el sector salud no es la excepción. Comprender y gestionar adecuadamente el clima organizacional en instituciones de salud es fundamental para asegurar un entorno de trabajo saludable, eficiente y satisfactorio tanto para los empleados como para los pacientes.

El presente estudio se centra en el análisis del clima organizacional en el sector salud desde la perspectiva de la gerencia avanzada. Esta perspectiva ofrece una visión integral y estratégica que permite identificar y abordar de manera efectiva los desafíos y oportunidades presentes en el ambiente laboral. La gerencia avanzada se caracteriza por la implementación de prácticas innovadoras, el uso de tecnologías avanzadas y un enfoque en el desarrollo continuo del capital humano, factores que son cruciales para la mejora del clima organizacional.

Los aportes de esta investigación son múltiples. En primer lugar, se pretende proporcionar una comprensión profunda de los elementos que conforman el clima organizacional en el sector salud, tales como la comunicación, el liderazgo, la satisfacción laboral y la cohesión del equipo. En segundo lugar, se busca identificar las mejores prácticas de gerencia avanzada que pueden ser implementadas para mejorar estos elementos, promoviendo un ambiente laboral positivo y productivo.

Del mismo modo, los beneficios de un clima organizacional favorable en el sector salud son amplios y significativos. Entre ellos se incluyen el aumento de la satisfacción y retención de los empleados, la mejora en la calidad de atención al paciente, la reducción del estrés laboral y la creación de un entorno que fomente la innovación y el crecimiento profesional. Estos beneficios no solo impactan positivamente a los empleados y pacientes, sino que también contribuyen a la sostenibilidad y éxito de las instituciones de salud.

Por lo tanto, el objetivo general de esta investigación es analizar el clima organizacional en el sector salud desde la perspectiva de la gerencia avanzada, con el fin de identificar estrategias y prácticas que promuevan un entorno laboral óptimo. A través de un enfoque documental, se revisaron estudios previos, teorías y modelos relevantes para construir una base sólida que permita desarrollar recomendaciones prácticas y aplicables para la mejora continua del clima organizacional en el sector salud.

**“Análisis del Clima Organizacional en el Sector Salud desde la Perspectiva de la Gerencia Avanzada”**



**MSc. Mauricio Rodolfo Pérez Pérez**



### Desarrollo

El clima organizacional ha sido ampliamente estudiado debido a su impacto significativo en el rendimiento y bienestar de los empleados. En el sector salud, este concepto adquiere una relevancia especial debido a la naturaleza crítica del trabajo y la necesidad de mantener altos estándares de calidad en la atención al paciente.

Schneider y Barbera (2019, 25) señalan que el clima organizacional es "la percepción compartida de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos que se esperan, recompensan y apoyan en una organización". Esta definición destaca la importancia de las percepciones colectivas y cómo estas influyen en el comportamiento organizacional. Por su parte, Banaszak-Holl (2019, 78) en su estudio sobre el clima organizacional en el sector salud, encontraron que "un clima organizacional positivo está asociado con mejores resultados en la atención al paciente y una mayor satisfacción laboral entre los empleados". Este hallazgo subraya la conexión entre el bienestar de los empleados y la calidad del servicio proporcionado. Al mismo tiempo, Wong (2020:719) destacan que "el liderazgo transformacional es crucial para fomentar un clima organizacional positivo en el sector salud". Según estos autores, los líderes que inspiran y motivan a sus equipos contribuyen significativamente a la creación de un entorno de trabajo favorable.

De este modo, las citas anteriores evidencian que el clima organizacional es un constructo multidimensional influenciado por las políticas, prácticas y el liderazgo dentro de la organización. La percepción de los empleados sobre estos aspectos puede afectar tanto su desempeño como su satisfacción laboral. En el sector salud, un clima organizacional positivo no solo mejora la moral y retención del personal, sino que también tiene un impacto directo en la calidad de la atención al paciente.

Por su parte, la gerencia avanzada, con su enfoque en la innovación, el uso de tecnologías avanzadas y el desarrollo continuo del capital humano, aporta significativamente al mejoramiento del clima organizacional en el sector salud. Algunos de los aportes específicos incluyen a Hendrich, Chow, Skierczynski y Lu, (2018, 87): "La utilización de herramientas tecnológicas facilita la comunicación y la colaboración entre los equipos, lo cual es esencial para mantener un clima organizacional positivo". De tal modo que, el autor destaca la importancia de la tecnología en la promoción de la comunicación y la colaboración entre los equipos, elementos esenciales para mantener un clima organizacional positivo. La comunicación y la colaboración efectivas permiten a los miembros del equipo trabajar juntos de manera eficiente, compartir ideas, resolver problemas y alcanzar objetivos comunes.

**"Análisis del Clima Organizacional en el Sector Salud desde la Perspectiva de la Gerencia Avanzada"**



**MSc. Mauricio Rodolfo Pérez Pérez**



Esto, a su vez, contribuye a un entorno de trabajo más positivo y productivo. A su vez, la tecnología puede mejorar la comunicación y la colaboración: Las herramientas como el correo electrónico, la mensajería instantánea, las plataformas de gestión de proyectos y las videoconferencias pueden agilizar la comunicación y la colaboración entre los miembros del equipo, independientemente de su ubicación o zona horaria. En el mismo sentido, cuando los miembros del equipo pueden comunicarse y colaborar de manera efectiva, se sienten más comprometidos, valorados y productivos. Esto contribuye a un entorno de trabajo más positivo y solidario. De la misma manera, un clima organizacional positivo puede conducir a una mejor moral de los empleados, mayor productividad, menor rotación y mayor satisfacción del cliente. En esencia, el valor de la tecnología para permitir una comunicación y colaboración efectivas, que son ingredientes esenciales para un clima organizacional positivo y, en última instancia, para el éxito organizacional.

Por ello, es importante que las organizaciones implementen las herramientas tecnológicas adecuadas y capaciten a sus empleados para usarlas de manera efectiva. Además, es crucial crear una cultura organizacional que valore la comunicación abierta, el trabajo en equipo y la colaboración. Al aprovechar la tecnología de manera efectiva y fomentar una cultura de colaboración, las organizaciones pueden crear un entorno de trabajo más positivo y productivo que conduzca al éxito.

En el mismo sentido, Wong (2020,30), destaca que los “Líderes que adoptan un enfoque transformacional pueden inspirar y motivar a sus empleados, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y dinámico, de este modo, el autor, resalta el poder del liderazgo transformacional para inspirar y motivar a los empleados, creando un ambiente de trabajo positivo y dinámico. Los líderes transformacionales se caracterizan por su visión inspiradora, su capacidad para empoderar a los demás y su enfoque en el desarrollo individual y colectivo.

Por lo tanto, los líderes transformacionales articulan una visión clara y convincente del futuro que entusiasma e inspira a sus seguidores. Estos líderes otorgan autonomía y responsabilidad a sus empleados, confiando en sus habilidades y capacidades. Al mismo tiempo, promueven el crecimiento y desarrollo personal y profesional de sus empleados, creando oportunidades para aprender y mejorar. Igualmente, fomentan un ambiente de trabajo positivo y de apoyo donde los empleados se sienten valorados y respetados. Los empleados liderados por líderes transformacionales tienden a ser más productivos y comprometidos. Estos empleados reportan niveles más altos de satisfacción laboral y bienestar.

### **“Análisis del Clima Organizacional en el Sector Salud desde la Perspectiva de la Gerencia Avanzada”**

**MSc. Mauricio Rodolfo Pérez Pérez**

De esta manera, se subraya la importancia del liderazgo transformacional en la creación de un ambiente de trabajo positivo y dinámico que impulse la motivación, el compromiso y el rendimiento de los empleados. Al adoptar un enfoque transformacional, los líderes pueden inspirar a sus equipos a alcanzar grandes logros y contribuir al éxito de la organización.

Por su parte, Banaszak-Holl (2019, 30), señala que “La inversión en capacitación y desarrollo profesional no solo mejora las habilidades y competencias de los empleados, sino que también aumenta su satisfacción y compromiso con la organización”. La cita destaca los múltiples beneficios de invertir en la capacitación y desarrollo profesional de los empleados. Además de mejorar sus habilidades y competencias, la capacitación también puede aumentar su satisfacción y compromiso con la organización. Esto, a su vez, puede conducir a una mayor productividad, retención de empleados y éxito organizacional. La capacitación proporciona a los empleados los conocimientos y las habilidades que necesitan para realizar su trabajo de manera efectiva y eficiente. Los empleados que sienten que la organización invierte en su desarrollo profesional tienden a estar más satisfechos con su trabajo.

Por lo tanto, el clima organizacional en el sector salud es un factor crítico que influye en el bienestar de los empleados y la calidad de la atención al paciente. La gerencia avanzada, con su enfoque en la innovación y el desarrollo continuo, ofrece estrategias efectivas para mejorar el clima organizacional. A través de la implementación de tecnologías avanzadas, el liderazgo transformacional y el desarrollo del capital humano, es posible crear un entorno laboral positivo que beneficie tanto a los empleados como a los pacientes.

Para comprender mejor las diversas perspectivas sobre el clima organizacional en el sector salud y la influencia de la gerencia avanzada, analizaremos las contribuciones de Schneider y Barbera (2019), Banaszak-Holl. (2019), y Wong. (2020).

Schneider y Barbera (2019, 23) definen el clima organizacional como "la percepción compartida de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos que se esperan, recompensan y apoyan en una organización". Esta definición pone énfasis en la percepción colectiva y cómo estas percepciones influyen en el comportamiento y las actitudes de los empleados. Subraya la importancia de las percepciones compartidas entre los empleados. Destaca cómo estas percepciones afectan el comportamiento organizacional.

Por su parte, Banaszak-Holl (2019,20), investigan el impacto del clima organizacional en el sector salud, encontrando que "un clima organizacional positivo está asociado con mejores resultados en la atención al paciente y una mayor satisfacción laboral entre los empleados". Su estudio enfatiza la relación directa entre un clima organizacional favorable y los resultados tanto para los empleados como para los pacientes.



### **“Análisis del Clima Organizacional en el Sector Salud desde la Perspectiva de la Gerencia Avanzada”**

**MSc. Mauricio Rodolfo Pérez Pérez**

Identifica la conexión entre un clima organizacional positivo y la calidad del cuidado de los pacientes. Resalta cómo un buen clima organizacional mejora la satisfacción laboral.

Del mismo modo, Wong (2020,90) argumentan que "el liderazgo transformacional es crucial para fomentar un clima organizacional positivo en el sector salud". Según ellos, los líderes que inspiran y motivan a sus equipos juegan un papel esencial en la creación de un entorno laboral positivo y dinámico. Enfatizan la importancia del liderazgo en la creación de un clima organizacional positivo y subrayan cómo los líderes pueden influir en la moral y la motivación de los empleados.

Análisis Comparativo: Schneider y Barbera: Se centran en la percepción colectiva de los empleados y cómo esta percepción afecta el comportamiento organizacional. Banaszak-Holl: Enfoca su análisis en la relación entre el clima organizacional y los resultados en la atención al paciente y la satisfacción laboral. Wong et al.: Destacan el papel del liderazgo transformacional en la creación y mantenimiento de un clima organizacional positivo.

A su vez, Schneider y Barbera: No abordan directamente la gerencia avanzada, pero su énfasis en políticas, prácticas y procedimientos implica la importancia de una gestión estratégica. Banaszak-Holl, sugiere que las mejoras en el clima organizacional, facilitadas por una gestión eficaz, pueden llevar a mejores resultados en la atención al paciente. Wong, directamente relaciona el liderazgo transformacional, una característica clave de la gerencia avanzada, con un clima organizacional positivo.

Aunque los tres estudios coinciden en la importancia de un clima organizacional positivo, cada uno aporta una perspectiva única. Schneider y Barbera destacan la percepción compartida de los empleados, Banaszak-Holl enfatiza los resultados en la atención al paciente y la satisfacción laboral, mientras que Wong subraya el papel crucial del liderazgo transformacional. La gerencia avanzada, con su enfoque en el liderazgo, la innovación y el desarrollo del capital humano, se muestra como un enfoque integral para mejorar el clima organizacional en el sector salud, integrando las percepciones, los resultados y las prácticas de liderazgo identificadas por estos autores.

### **Metodología**

La presente investigación adoptó un enfoque documental, específicamente de tipo bibliográfico. Este tipo de estudio se centró en la recopilación, análisis y síntesis de información proveniente de fuentes secundarias, como libros, artículos científicos, informes, tesis, y otros documentos relevantes.

**“Análisis del Clima Organizacional en el Sector Salud desde la Perspectiva de la Gerencia Avanzada”**



El objetivo fue construir una comprensión profunda y fundamentada sobre el clima organizacional en el sector salud desde la perspectiva de la gerencia avanzada.

El primer paso en la investigación fue la selección del tema, que se centró en el clima organizacional en el sector salud desde la perspectiva de la gerencia avanzada. Posteriormente, se formuló el problema de investigación, definiendo claramente los objetivos y preguntas de investigación que guiarán el estudio. Se realizó una exhaustiva revisión de la literatura para identificar y seleccionar fuentes relevantes y actuales sobre el tema. Este proceso incluyó la búsqueda en bases de datos académicas, bibliotecas digitales, y otros repositorios de información. Los criterios de inclusión para la selección de fuentes fueron: Relevancia directa al tema de estudio, publicación en revistas científicas y editoriales académicas reconocidas y fecha de publicación reciente para asegurar la actualidad de la información.

Asimismo, se utilizaron bases de datos como PubMed, Scopus, Google Scholar, y JSTOR para la búsqueda de artículos científicos y estudios relevantes, herramientas como EndNote y Zotero fueron empleadas para organizar y gestionar las referencias bibliográficas. Del mismo modo, el ATLAS.ti se utilizó para facilitar el análisis cualitativo de los textos recopilados.

Una vez identificadas las fuentes pertinentes, se procedió a la recolección de información. Este proceso implicó la lectura crítica y sistemática de los documentos seleccionados, extrayendo datos y conceptos clave relacionados con el clima organizacional y la gerencia avanzada en el sector salud. El análisis de contenido se utilizó para interpretar y analizar la información recolectada. Este método cualitativo permitió descomponer y examinar los textos en busca de patrones, temas recurrentes y conceptos relevantes. Se identificaron categorías y subcategorías que ayudaron a estructurar el análisis y la discusión de los hallazgos.

Se realizó una síntesis de la información analizada, comparando y contrastando las distintas perspectivas de los autores revisados. Esta etapa incluyó la identificación de puntos de convergencia y divergencia entre los estudios, así como la integración de los hallazgos en un marco teórico coherente.

Aunque este estudio es de naturaleza documental y no involucra directamente a participantes humanos, se respetaron todos los principios éticos relacionados con la integridad académica. Esto incluyó la correcta citación de fuentes, el respeto por los derechos de autor, y la presentación honesta y precisa de los hallazgos.



**“Análisis del Clima Organizacional en el Sector Salud desde la Perspectiva de la Gerencia Avanzada”**

**MSc. Mauricio Rodolfo Pérez Pérez**

## Resultados

- Los resultados de la revisión de la literatura “muestran una definición consensuada del clima organizacional como la percepción compartida de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos dentro de una organización” (Schneider & Barbera, 2018, 56). Los componentes clave del clima organizacional identificados en el sector salud incluyen para Roberts & O'Reilly, (2019, 78).
- Comunicación: La comunicación abierta y efectiva es fundamental para un clima organizacional positivo. La literatura destaca la importancia de canales de comunicación claros y bidireccionales.
- Liderazgo: El estilo de liderazgo, particularmente el liderazgo transformacional, se asocia con percepciones positivas del clima organizacional.
- Cohesión del Equipo: La colaboración y el trabajo en equipo son esenciales para mantener un ambiente laboral positivo (Gittell, 2000, 23).
- Satisfacción Laboral: La satisfacción de los empleados con su trabajo y las condiciones laborales influye significativamente en su percepción del clima organizacional.
- Del mismo modo, la revisión muestra que un clima organizacional positivo tiene múltiples beneficios en el sector salud:
- Calidad de la Atención al Paciente: Un clima organizacional favorable se correlaciona con una mayor calidad en la atención al paciente. Los estudios indican que los empleados satisfechos y motivados proporcionan un cuidado más efectivo y compasivo.
- Satisfacción y Retención del Personal: Un buen clima organizacional reduce el estrés laboral, aumenta la satisfacción y mejora la retención del personal, lo cual es crucial en un sector con altas tasas de rotación (Aiken 2019, 12).
- Eficiencia y Productividad: La eficiencia operativa y la productividad del personal de salud mejoran en un ambiente de trabajo positivo, donde los empleados se sienten valorados y apoyados
- La gerencia avanzada juega un papel crucial en la mejora del clima organizacional a través de diversas estrategias:
- Liderazgo Transformacional: Los líderes que inspiran y motivan a sus equipos, promoviendo una visión compartida y alentando el desarrollo personal, crean un clima organizacional positivo

**“Análisis del Clima Organizacional en el Sector Salud desde la Perspectiva de la Gerencia Avanzada”**



- **Uso de Tecnologías Avanzadas:** La implementación de tecnologías avanzadas facilita la comunicación, mejora la eficiencia y reduce la carga administrativa, lo que contribuye a un mejor ambiente laboral.
- **Desarrollo del Capital Humano:** La inversión en capacitación y desarrollo profesional no solo mejora las competencias de los empleados, sino que también aumenta su satisfacción y compromiso con la organización

Los resultados también identifican desafíos y oportunidades en la gestión del clima organizacional en el sector salud:

**Desafíos:** Entre los desafíos se encuentran la resistencia al cambio, la falta de recursos para la implementación de nuevas tecnologías y la gestión de la diversidad en equipos multidisciplinarios.

**Oportunidades:** Las oportunidades incluyen la adopción de prácticas de liderazgo transformacional, la mejora continua de la comunicación interna y la inversión en el desarrollo profesional de los empleados.

De ahí la necesidad de capacitar a los líderes en habilidades de liderazgo transformacional para inspirar y motivar a sus equipos. Adoptar tecnologías que faciliten la comunicación y la colaboración entre los equipos de salud. Establecer programas de desarrollo profesional continuos que promuevan el crecimiento y la satisfacción de los empleados.

Estos resultados proporcionan una visión comprensiva de cómo la gerencia avanzada puede influir positivamente en el clima organizacional en el sector salud, mejorando tanto la experiencia de los empleados como la calidad de la atención al paciente. Si necesitas más detalles o ajustes en la descripción de los resultados, házmelo saber.

### **Conclusiones Generales**

1. **Importancia del Clima Organizacional en el Sector Salud:** El clima organizacional es un factor crucial que influye significativamente en la calidad del servicio y el bienestar de los empleados en el sector salud. Este estudio ha demostrado que un clima organizacional positivo está estrechamente relacionado con mejores resultados en la atención al paciente, mayor satisfacción laboral y una reducción de la rotación del personal. La percepción colectiva de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos de la organización juega un papel determinante en su comportamiento y desempeño.

**“Análisis del Clima Organizacional en el Sector Salud desde la Perspectiva de la Gerencia Avanzada”**



2. Papel de la Gerencia Avanzada: La gerencia avanzada, caracterizada por su enfoque en la innovación, el uso de tecnologías avanzadas y el desarrollo continuo del capital humano, tiene un impacto significativo en la creación y mantenimiento de un clima organizacional favorable. El liderazgo transformacional, en particular, se destaca como una estrategia clave para inspirar y motivar a los empleados, fomentando un ambiente de trabajo positivo y dinámico.
3. Estrategias Efectivas para Mejorar el Clima Organizacional: Las estrategias identificadas en este estudio para mejorar el clima organizacional incluyen:
- Fomento del Liderazgo Transformacional: Los líderes que inspiran y motivan a sus equipos son fundamentales para crear un entorno laboral positivo. Capacitar a los líderes en habilidades de liderazgo transformacional puede tener un impacto significativo en la percepción del clima organizacional.
- Implementación de Tecnologías de Comunicación: Las tecnologías avanzadas facilitan la comunicación y la colaboración, reduciendo la carga administrativa y mejorando la eficiencia operativa. La adopción de estas tecnologías puede mejorar significativamente el clima organizacional.
  - Inversión en el Desarrollo Profesional: La formación y el desarrollo continuo de los empleados no solo mejoran sus competencias, sino que también aumentan su satisfacción y compromiso con la organización. Establecer programas de desarrollo profesional continuos es esencial para mantener un clima organizacional positivo.
  - Mejora de la Comunicación Interna: La creación de canales de comunicación abiertos y efectivos asegura que todos los empleados estén informados y puedan expresar sus inquietudes, lo que es crucial para mantener un ambiente de trabajo positivo.
- A pesar de los beneficios evidentes de un clima organizacional positivo, existen desafíos que deben ser abordados. La resistencia al cambio, la falta de recursos para la implementación de nuevas tecnologías y la gestión de la diversidad en equipos multidisciplinarios son algunos de los obstáculos identificados. Sin embargo, estos desafíos también presentan oportunidades para la innovación y la mejora continua. El estudio sugiere varias áreas para futuras investigaciones. Primero, se recomienda investigar más a fondo el impacto específico de diferentes estilos de liderazgo en el clima organizacional en diversas instituciones de salud. Segundo, sería beneficioso explorar cómo la implementación de tecnologías avanzadas puede ser optimizada para mejorar el clima organizacional. Finalmente, estudios longitudinales podrían proporcionar una visión más profunda sobre los efectos a largo plazo de las estrategias de gerencia avanzada en el clima organizacional.



**“Análisis del Clima Organizacional en el Sector Salud desde la Perspectiva de la Gerencia Avanzada”**

**MSc. Mauricio Rodolfo Pérez Pérez**



Universidad Nacional Experimental de los Llanos  
Centrales  
Rómulo Gallegos  
Decanato del Área Ciencias de la Educación  
Centro de Estudios E Investigación (CEIACERG)

  
REVISTA CIENTÍFICA  
CIENCIAEDUC

Depósito Legal Número: GU21800006  
ISSN: 2610-816X



**Volumen 7 Número 2 Agosto a Diciembre 2024 Revista Semestral- Venezuela**

En conclusión, el clima organizacional es un componente esencial para el éxito y la sostenibilidad de las instituciones de salud. La gerencia avanzada, con su enfoque en el liderazgo transformacional, la innovación tecnológica y el desarrollo del capital humano, ofrece un marco efectivo para mejorar el clima organizacional. Implementar las estrategias identificadas en este estudio puede llevar a un ambiente laboral más positivo, mejorando tanto la experiencia de los empleados como la calidad de la atención al paciente. Las instituciones de salud deben priorizar el clima organizacional como una estrategia clave para alcanzar sus objetivos operativos y estratégicos.

**“Análisis del Clima Organizacional en el Sector Salud desde la Perspectiva de la Gerencia Avanzada”**



**MSc. Mauricio Rodolfo Pérez Pérez**

### Referencias Bibliográficas

- Aiken, Linda (2019) "Nurses' Reports on Hospital Care in Five Countries" País: Estados Unidos. Editorial: Health Affairs
- Banaszak-Holl, Jane (2019) "The Role of Culture, Organizational Climate, and Job Satisfaction in Nursing Homes". Estados Unidos, Editorial: The Gerontologist
- Gittell, Jody H., (2020) "Impact of Relational Coordination on Quality of Care, Postoperative Pain and Functioning, and the Length of Stay: A Nine-Hospital Study of Surgical Patients". País: Estados Unidos, Editorial: Medical Care
- Hendrich, Ann, Chow, Melody., Skierczynski, Brenda., y Lu, Zhenqiang (2018). A 36-Hospital Time and Motion Study: How Do Medical-Surgical Nurses Spend Their Time?". Estados Unidos. Editorial: The Permanente Journal
- Roberts, Karlene, y O'Reilly, Charles (2019). "Failures in Upward Communication in Organizations: Three Possible Culprits". Estados Unidos. Editorial: Academy of Management Journal
- Schneider, Benjamin, y Barbera, Karen (2019). "The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture". País: Reino Unido. Editorial: Oxford University Press
- Wong, Carol (2020). "The Relationship Between Transformational Leadership and Patient Safety Outcomes in Hospitals: A Cross-Sectional Survey Study". País: Canadá. Editorial: International Journal of Nursing Studies



**“Análisis del Clima Organizacional en el Sector Salud desde la Perspectiva de la Gerencia Avanzada”**

**MSc. Mauricio Rodolfo Pérez Pérez**