



## La motivación como elemento del clima organizacional en la Universidad de Ciencias Médicas

### Motivation as an element of the organizational climate at the University of Medical Sciences

Dra. Yanelis Reyes Fernández  

Especialista de II grado en Medicina General Integral. Especialista de I grado en Organización y Administración de Salud. Máster en Urgencias Médicas. Profesora Auxiliar. Dirección Provincial de Salud. San José de Las Lajas, Cuba.

Autor para la correspondencia: Dra. Yanelis Reyes Fernández 

La excelencia en los servicios constituye uno de los retos de la Salud Pública, en la contemporaneidad, esto precisa entre otros aspectos, de un clima organizacional satisfactorio en las instituciones de salud, debido a la influencia que tiene en la motivación y el desempeño de los trabajadores, lo cual trae consigo consecuencias notables en la productividad y en la calidad del servicio ofertado a la población.<sup>(1)</sup>

Desde estas perspectivas, las universidades de ciencias médicas e instituciones de salud, deben ser el escenario propicio para que los trabajadores alcancen su desarrollo personal y profesional. La dirección debe garantizar un alto nivel de satisfacción, expectativas de crecimiento y autorrealización en los recursos humanos dentro de las organizaciones.

Un adecuado entorno laboral favorece, la satisfacción de los trabajadores de la salud y esta a su vez, los resultados positivos de la atención médica. De aquí que el ambiente de trabajo representa un área de oportunidad para el crecimiento y desarrollo de las instituciones médicas, porque al analizarlo se obtiene información útil para la mejora continua, en las condiciones laborales y los estándares de calidad en salud.

El clima organizacional se ha convertido en un instrumento estimable para generar el cambio en el sector de la salud, en cuanto a la organización y la motivación, contribuye al perfeccionamiento de la asistencia en los diferentes servicios de salud, condición indispensable en el mundo actual, caracterizado por la intensa competencia, en el ámbito nacional e interna-

cional. En estos tiempos de cambios, es necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo.<sup>(2)</sup>

El clima organizacional es el conjunto de percepciones de las características estables de la organización que influyen en las actividades, el comportamiento de sus miembros y en el ambiente psicosocial en el que se desenvuelven los trabajadores de una organización determinada. Este constituye una herramienta para la transformación, en busca del logro de una mayor eficiencia en la institución, condición indispensable en el mundo actual.<sup>(3,4)</sup>

Resulta ser un enfoque y un instrumento administrativo importante en la toma de decisiones de los directivos, pues les permite proyectar un incremento en la productividad, conducir la gestión de los cambios necesarios de la organización para el mejoramiento continuo, ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones.<sup>(4)</sup>

La exigencia de un clima organizacional favorable permite que los trabajadores produzcan y se sientan a gusto con la labor que realizan. Estudiar el mismo permite una retroalimentación de todos los procesos que influyen en el comportamiento de la organización, lo que posibilita dictar cambios y acometer acciones para mejorar el sentir y la conducta de los individuos.

El comportamiento del clima organizacional se mide a través de tres dimensiones básicas: el comportamiento organizacional, la estructura organizacional y el estilo de dirección.

Recibido: 12/07/2023 | Aprobado: 18/07/2023 | Publicado: 17/08/2023

El comportamiento organizacional permite el estudio sistemático de los actos y las actitudes que las personas muestran en las organizaciones, dentro de esta dimensión se exploran las categorías:

- Motivación relacionada con el conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional.
- Comunicación vista como el proceso dirigido a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización y entre la organización y su medio.
- Relaciones interpersonales y de trabajo referidas a la percepción por parte de los miembros de la organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales.<sup>(5)</sup>

Las universidades son organizaciones complejas por la variedad de subsistemas y del capital humano que desarrolla tareas administrativas, técnicas, profesionales, de mantenimiento y de servicios, toda esa interacción genera las percepciones que los miembros tienen de la organización y que dan lugar a diferentes ambientes organizacionales. Este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización.<sup>(5)</sup>

En las instituciones de educación superior el interés por el desarrollo organizacional está condicionado por el crecimiento de sus actividades que incrementa de forma reveladora la complejidad de su gestión. El vínculo cada vez más estrecho con el progreso económico y social de cada país, evidencia la exigencia sobre su eficacia y la necesidad de integración del trabajo docente y científico interdisciplinario transdisciplinario y su proyección institucional como trabajo cooperativo.

En las universidades contemporáneas, las personas con sus conocimientos, habilidades y destrezas se convierten en la base principal de la nueva organización. Bajo esta premisa, los trabajadores dejan de ser simples recursos humanos y son considerados sujetos que poseen inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias y perfecciones singulares, condición importante a tener en cuenta y conducir la organización al éxito.<sup>(6)</sup>

En la universidad médica cubana, las funciones de asistencia, docencia e investigación se sus-

tentan en la relación existente entre la práctica médica y la educación médica, de forma planificada y organizada, con el propósito de dar respuesta a los problemas de salud existentes y así fortalecer los vínculos entre la universidad y la sociedad.

En las instituciones, no solo se generan lazos laborales sino también del tipo social y afectivo que unido a las jornadas laborales extensas, hacen que de manera imperiosa se requiera de un ambiente laboral favorable, seguro y confortable. El comportamiento organizacional permite estudiar el desempeño y las actitudes de las personas dentro de las instituciones. Este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización.

Dentro de los indicadores a medir en el comportamiento organizacional, la motivación es uno de los factores primordiales dentro de las organizaciones, es la que influye en el comportamiento de los individuos, esta es el impulso que tienen las personas para actuar ya sea de forma negativa o positiva.<sup>(7)</sup>

La motivación proporciona la forma en que se dirige, se encauza la conducta humana, resulta de la interacción del individuo con la situación. La motivación laboral, se define como, la fuerza o impulso interno que mueve una determinada tarea, para esto se ocupa de manera voluntaria, recursos físicos y mentales hasta lograr la meta deseada. Es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización, con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo.<sup>(8)</sup>

En las universidades, la motivación debe convertirse en la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad de satisfacer alguna necesidad individual, un empleado motivado es productivo, es esto un beneficio para las organizaciones.

La motivación, en los ambientes académicos, está relacionada con el compromiso, cuando este es evidente, se obtienen altos niveles de desempeño, se implican los profesionales y demás trabajadores de los centros formadores de recursos humanos en salud.

En los docentes, la motivación, incluye percep-

ciones individuales descritas como una labor emocionante, como un trabajo interesante y desafiante, razón por la cual estos ambientes, son relacionados con factores como la autonomía, la creatividad, el trabajo multitarea, la calidad del esfuerzo, el cumplimiento de objetivos, las metas y los propósitos estimulantes.

Un comportamiento organizacional favorable, incide sobre la calidad de la enseñanza, la calidad del profesorado y su efecto sobre el rendimiento de los estudiantes. Los estudios muestran una correlación positiva significativa, entre la calidad de la enseñanza de los profesores y la satisfacción en el aprendizaje de los estudiantes, en otras palabras, los alumnos experimentan una mayor satisfacción si perciben una buena calidad de la enseñanza proporcionada por docentes motivados.<sup>(9)</sup>

La motivación es un elemento esencial del clima organizacional, favorece ambientes laborales positivos, propicia el desempeño en los profesores hacia el logro de metas no solo individuales sino de la organización y conduce a las universidades al éxito. De ahí que abordar la motivación se hace indispensable para el logro de la unidad entre sociedad y universidades médicas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Puitiza Lucano CM, Tejada Muñoz S, Morales Rojas E, Chávez Quintana S, Sánchez Santillan T. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la MICRORED de salud Bagua Grande en Perú. *Revista de la Universidad del Zulia* [Internet]. 2020 [citado 17 Jul 2023]; 11(31):71-85. Disponible en: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34044/35877>
2. Fajardo Aguilar GM, Almache Delgado VJ, Olaya Santos HK. Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *RCUI* [Internet]. 2020 [citado 17 Julio 2023]; 7(1):153-64. Disponible en: <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/200>
3. Segredo Pérez AM, García Milian AJ, López Puig P, León Cabrera P, Perdomo Victoria I. Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. *Horiz Sanit* [Internet]. 2017 [citado 17 Jul 2023]; 16 (1):[aprox. 10 p.]. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v16n1/2007-7459-hs-16-01-00028.pdf>
4. De la Cruz Pérez LR, Ramírez Miranda E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Ágora* [Internet]. 2021 [citado 17 de julio de 2023]; 8(2):47-52. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>
5. Segredo Pérez AM, Pérez Piñero J, López Puig P. Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública* [Internet]. 2015 [citado 17 Jul 2023]; 41(4):603-19. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2015.v41n4/o4/es>
6. Farías Macías ÁA, Ruiz Cedeño AB. Clima organizacional en la gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sucre. *MQR Investigar* [Internet]. 2023 [citado 17 Jul 2023]; 7(1):111-32. Disponible en: <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/158>
7. Espíritu Martínez AP, Castro Llaja L. Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. *Revista Conrado* [Internet]. 2020 [citado 17 Jul 2023]; 16(76):157-68. Disponible en: <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1467/1453>
8. Alemán-Marichal B, Navarro-de-Armas O, Suárez-Díaz R, Izquierdo-Barceló Y, Encinas-Alemán T. La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las Ciencias Médicas. *Revista Médica Electrónica* [Internet]. 2018 [citado 17 Jul 2023]; 40 (4):[aprox. 8 p.]. Disponible en: <https://revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/2307>
9. Vázquez Y, Hernández Vázquez YT, Méndez Rodríguez E, Quiñones González J, de Dios Rizo MY. El clima organizacional y su relación con la calidad en el servicio en los Centros de Diagnóstico Integral en Distrito Capital, Venezuela, 2021. *RUE* [Internet]. 2022 [citado 17 Jul 2023]; 17(2):e2022v17n2a2. Disponible en: <http://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/357>

**Conflicto de intereses.**

La autora declara que no existen conflictos de intereses para la publicación del artículo.

**Declaración de autoría.**

La autora se responsabiliza con el texto que se publica.

**Citar como:** Reyes Fernández Y. La motivación como elemento del clima organizacional en las universidades de Ciencias Médicas. Medimay [Internet]. 2023 Jul-Sep [citado: fecha de citado];30(3):255-8. Disponible en: <https://revcmhabana.sld.cu/index.php/rcmh/article/view/2488>



Este artículo se encuentra protegido con una [licencia de Creative Commons Reconocimiento- No Comercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/), los lectores pueden realizar copias y distribución de los contenidos, siempre que mantengan el reconocimiento de sus autores.