

**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DE LOS ODONTÓLOGOS EN SANTIAGO DE CALI EN EL AÑO
2023**



VALENTINA GARCIA JIMENEZ

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE SALUD
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE SALUD
2024**

**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DE LOS ODONTÓLOGOS EN SANTIAGO DE CALI EN EL AÑO
2023**

**VALENTINA GARCIA JIMENEZ
2004949**

**Trabajo presentado como requisito para optar el título de Magister en
Administración de Salud**

Director

ALEXANDER ALMEIDA ESPINOSA

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE SALUD
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE SALUD
2024**

Dedicatoria

A mis queridos padres, su amor incondicional y apoyo constante han sido la luz que me ha guiado en cada paso de este viaje. Gracias por enseñarme la importancia de la perseverancia y por estar siempre a mi lado, incluso en los momentos más difíciles. Esta tesis es el reflejo de su sacrificio y dedicación. Con todo mi cariño, les dedico este trabajo.

Agradecimientos

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que han hecho posible la realización de esta tesis. En primer lugar, agradezco a mis padres, quienes han sido un pilar fundamental en mi vida. Su amor incondicional, apoyo constante y creencias en mis capacidades me han inspirado a alcanzar mis metas. Gracias por enseñarme la importancia del esfuerzo y la dedicación.

A mis hijos perrunos, quienes con su amor y compañía han llenado mis días de alegría y motivación. Su presencia ha sido un recordatorio constante de la importancia de disfrutar cada momento y encontrar la felicidad en las pequeñas cosas.

A mi profesor, agradezco sinceramente por su orientación, paciencia y valiosas enseñanzas a lo largo de este proceso. Su apoyo y consejo han sido cruciales para guiarme en esta travesía académica, y su pasión por la investigación me ha inspirado a seguir adelante.

Finalmente, agradezco a Dios por brindarme la fortaleza y la sabiduría necesarias para enfrentar los retos que se presentaron en el camino. Su guía ha sido una luz en los momentos de incertidumbre.

.... A todas las personas que, de alguna manera, han contribuido a este viaje, les agradezco sinceramente. Esta tesis es el resultado del apoyo y la inspiración de cada uno de ustedes...

Tabla de Contenido

_Toc179191851

Dedicatoria	III
Agradecimientos.....	IV
Resumen	7
Abstract	8
1. Introducción.....	9
2. Planteamiento del Problema.....	10
2.1 Pregunta de Investigación.....	12
3. Estado del Arte	13
4. Marco Referencial.....	16
4.1 Marco Teórico	16
4.1.1. Teoría de los factores organizacionales	18
4.3 Marco Normativo	23
5. Objetivos	24
5.1 Objetivo General	24
5.2 Objetivos específicos	24
6. Metodología.....	24
6.1 Tipo de estudio.....	24
6.2 Área de estudio	25
6.3 Población de estudio	25
6.4 Muestra	26
6.5 Criterios de inclusión	26
6.6 Criterios de exclusión	27
6.7 Variables	28
6.7.1 Variables Independientes:.....	28
6.7.2 Variable Dependiente	29
6.8 Recolección de la información	31
6.9 Procesamiento y plan de análisis estadístico	33
7. Consideraciones Éticas	35
8. Resultados	37
8.1 Resultado Objetivo No. 1	37
8.2 Resultado Objetivo No. 2	43
8.3 Resultado Objetivo No. 3	51
8.3.1 Impacto del clima organizacional en el desempeño	53

8.4 Resultado Objetivo No. 4	54
9. Discusión	55
10. Conclusiones	59
11. Recomendaciones	62
12. Bibliografía.....	64
13. Anexos.....	69
13.1 Anexo a	69
13.2 Anexo b.....	72

Listado de Tablas

Tabla 1. Variables de Análisis.....	30
Tabla 2. Posibles Sesgos	34
Tabla 3: Distribución de Edad por Rangos	38
Tabla 4. Distribución por Género	38
Tabla 5: Estado Civil.....	39
Tabla 6: Institución donde Labora.....	40
Tabla 7: Institución de Educación Superior donde se Formo.....	40
Tabla 8: Tipo de Contratación.....	42
Tabla 9: Experiencia Laboral en Años	42
Tabla. 10 Dimensiones EDCO	46
Tabla 11. Correlación de las categorías EDCO – EDLI	48
Tabla 12. Dimensiones EDCO y EDLI	54

Listado de Graficas

Gráfica 1.	
EDCO	44
Gráfica 2.	
Escala de Desempeño Laboral Individual	51

Resumen

Introducción: En el contexto de la atención médica, la calidad y eficacia de los servicios de salud son fundamentales para garantizar el bienestar de los pacientes y el éxito de las prácticas clínicas. El desempeño profesional de los odontólogos no solo está determinado por su competencia clínica y habilidades técnicas, sino también por el ambiente en el que trabajan. El clima organizacional, definido como el ambiente psicológico percibido por los miembros de una organización, juega un papel significativo en la forma en que los odontólogos llevan a cabo sus tareas y responsabilidades en el lugar de trabajo. **Objetivo:** Analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño profesional de los odontólogos en Santiago de Cali en el año 2023. **Metodología:** Se llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo con un diseño transversal no experimental. Se utilizó como instrumento el cuestionario EDCO para evaluar la percepción de los odontólogos sobre el clima organizacional. **Resultados:** Los hallazgos indicaron que la falta de liderazgo efectivo y la modalidad de contratación basada en prestación de servicios generan una percepción de inseguridad laboral y limitan el desempeño profesional. A pesar de valorar aspectos positivos del entorno laboral, como la disponibilidad de recursos, los odontólogos señalaron deficiencias en liderazgo, relaciones interpersonales y estabilidad laboral, lo que afecta tanto su satisfacción como la calidad de los servicios de salud.

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño laboral, odontología, Desarrollo profesional, sentido de pertenencia

Abstract

Introduction: In the context of healthcare, the quality and effectiveness of health services are essential to ensure patient well-being and the success of clinical practices. The professional performance of dentists is not only determined by their clinical competence and technical skills but also by the environment in which they work. Organizational climate, defined as the psychological environment perceived by members of an organization, plays a significant role in how dentists carry out their tasks and responsibilities in the workplace. **Objective:** To analyze the influence of organizational climate on the professional performance of dentists in Santiago de Cali in 2023. **Methodology:** A descriptive study with a non-experimental cross-sectional design was conducted. The EDCO questionnaire was used as a tool to assess dentists' perceptions of the organizational climate. **Results:** The findings indicated that the lack of effective leadership and the widespread use of service-based contracts generate a sense of job insecurity and limit professional performance. Despite valuing positive aspects of the work environment, such as the availability of resources, dentists pointed out deficiencies in leadership, interpersonal relationships, and job stability, which affect both their job satisfaction and the quality of healthcare services.

Keywords: Organizational Climate, Job Performance, Dentistry, Professional Development, Sense of Belonging

1. Introducción

En el ámbito de la odontología en Santiago de Cali, como en muchas otras partes del mundo, los factores organizacionales son esenciales para garantizar la calidad de la atención y la seguridad de los pacientes. Sin embargo, a pesar de la creciente evidencia sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño profesional, este aspecto no ha sido suficientemente explorado en el contexto específico de la odontología en Colombia. En particular, la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los odontólogos ha recibido poca atención, a pesar de su relevancia para el buen funcionamiento de las instituciones de salud.

El presente estudio busca llenar este vacío, analizando cómo los odontólogos en Santiago de Cali perciben su clima organizacional y cómo estas percepciones impactan en su desempeño profesional. La investigación parte de la premisa de que un entorno laboral positivo, caracterizado por un liderazgo efectivo, relaciones interpersonales saludables y seguridad laboral, puede mejorar significativamente el rendimiento de los odontólogos. No obstante, en Cali, muchos profesionales de la salud trabajan bajo contratos por prestación de servicios, lo que introduce elementos de inestabilidad laboral que podrían influir negativamente en su desempeño.

Este estudio es relevante no solo por su contribución al conocimiento académico, sino también por su potencial para informar la creación de políticas laborales y organizacionales más justas y eficaces en el sector odontológico. A través del uso del cuestionario EDCO, se analizaron diversas dimensiones del clima organizacional, como el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales y la seguridad laboral, con el fin de evaluar su impacto en el desempeño profesional de los odontólogos.

2. Planteamiento del Problema

Diferentes autores a lo largo del tiempo han realizado estudios relacionados con los factores organizacionales, los cuales han demostrado la existencia de una relación similar entre los factores humanos y la organización. La fundamentación teórica específica sobre el clima organización se desarrolla a partir del trabajo de Lewin, Lippitt y White (1939).

En este escrito se explica que el comportamiento de un individuo o persona en el ámbito laboral no depende únicamente de sus características personales, sino también de la forma en la que este percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización, además de autores como Litwiny Stringer (1968), Schneider y Hall (1975) y Schneider y Snyder (1975), han indicado que la percepción del talento humano es el elemento crucial de los factores organizacionales, puesto que han dejado en evidencia a lo largo de sus escritos la importancia que tiene el individuo en este factor, pues son ellos quienes generan las percepciones que se enmarcan en el contexto organizacional.¹

Por consiguiente, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS); identifican el clima organizacional como el “conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actitudes y el comportamiento de sus miembros”² Dicho esto, los factores organizacionales se pueden definir como las expresiones de las percepciones o interpretaciones que tienen los individuos hacia un ambiente interno de una organización a la que se pertenece.

Es así como los factores organizacionales son percibidos como el entorno laboral que surge de la manifestación de diversos elementos de naturaleza organizativa, interpersonal y física, los cuales promueven de manera continua el bienestar de las personas, su destacada inventiva y eficiencia, su capacitación, la excelencia y adecuado servicio a nivel individual y colectivo, las conexiones interpersonales y la unificación de todos, individuos y departamentos, con el propósito de lograr una misión y unos objetivos institucionales compartidos.³⁻⁴

Un entorno laboral favorable, caracterizado por un clima positivo y una cultura organizacional sólida, puede conducir a una mayor eficiencia operativa y a mejores resultados en términos de cumplimiento de objetivos y metas organizacionales. En primer lugar, un clima laboral positivo, que fomente la confianza, el respeto mutuo y la colaboración entre los miembros del equipo, puede aumentar la motivación y el compromiso del personal.

Los empleados que se sienten valorados y apoyados tienden a mostrar un mayor grado de dedicación a su trabajo, lo que se traduce en un aumento de la productividad y la calidad del servicio prestado a los pacientes. Además, una cultura organizacional sólida, que promueva valores como la excelencia, la innovación y el trabajo en equipo, puede proporcionar una dirección clara y coherente para todos los miembros de una organización. Esto facilita la alineación de los esfuerzos individuales con los objetivos organizacionales, lo que contribuye a una mayor eficiencia en la consecución de metas a largo plazo.

Así mismo, un ambiente de trabajo positivo puede tener un impacto positivo en la retención de talento y la atracción de nuevos profesionales cualificados. Los empleados que se sienten satisfechos y comprometidos con su trabajo son más propensos a permanecer en la organización a largo plazo, reduciendo así la rotación de personal y los costos asociados a la contratación y formación de nuevos empleados.

Es así como, los factores organizacionales desempeñan un papel fundamental en la eficiencia global de una organización. Al crear un entorno laboral positivo y una cultura organizacional sólida, las organizaciones pueden mejorar su capacidad para alcanzar sus objetivos y proporcionar un servicio de calidad a sus pacientes, lo que se traduce en unos beneficios tanto para los empleados como para la organización en su conjunto.

Ahora bien, la atención odontológica en la ciudad de Cali, como en muchas otras partes del mundo, se enfrenta a desafíos significativos que trascienden la mera prestación de servicios clínicos. Aspectos como la calidad, seguridad y eficacia de

la atención son elementos primordiales que están estrechamente ligados a la implementación adecuada de medidas preventivas en los consultorios odontológicos.

En este contexto, es fundamental entender cómo los factores organizacionales presentes en las instituciones de salud impactan en el desempeño profesional de los odontólogos. Elementos como el clima organizacional, la cultura institucional, el liderazgo y la gestión de recursos pueden tener una influencia esencial en la forma en que se lleva a cabo y se ejecuta la labor profesional en el ámbito odontológico.

La seguridad y calidad de la atención odontológica están directamente relacionadas con la capacidad de los profesionales para seguir y cumplir con los protocolos establecidos. Un entorno organizacional favorable puede propiciar prácticas de prevención efectivas y una atención de mayor calidad para los pacientes. Por el contrario, un entorno desorganizado o poco colaborativo puede obstaculizar la implementación de dichas medidas, poniendo en riesgo tanto la seguridad de los pacientes como la del personal de salud.

Desde una perspectiva de formación profesional, comprender cómo el clima organizacional impacta en el desempeño laboral es crucial, ya que puede ofrecer información valiosa para la educación y capacitación de los odontólogos. Al comprender los desafíos y las barreras que los odontólogos enfrentan en su entorno laboral, las instituciones de salud pueden adaptar sus programas para asegurar que estén mejor preparados para enfrentar los desafíos del ejercicio profesional. Por lo anterior se hace necesario indagar sobre la problemática enunciada y los factores que la determinan contestando la siguiente pregunta de investigación

2.1 Pregunta de Investigación

¿Cómo influyen el clima organizacional en el desempeño laboral en los odontólogos en Santiago de Cali en el año 2023?

Frente a lo anterior, se consideró que la investigación proporcionaba una valiosa contribución a la administración en salud al reconocer la importancia del clima

organizacional en el desempeño laboral lo cual abarco aspectos como la motivación laboral, el comportamiento, los valores y las expectativas laborales. Esta comprensión ofreció información diagnóstica para la toma de decisiones dirigidas a mejorar continuamente los servicios, lo que contribuyó significativamente a la gestión de la calidad, una prioridad clave en la administración en salud. Además, los resultados de esta investigación generaron conocimientos que pudieron informar el desarrollo de políticas y programas destinados a mejorar la seguridad y calidad de la atención odontológica en el contexto de la salud pública en constante evolución.

Los hallazgos revelaron que un clima organizacional propicio incrementaba notablemente la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo cual reducía la rotación de personal y mejoraba la eficiencia operativa. Esto, a su vez, permitió a las organizaciones alcanzar sus objetivos de manera más efectiva y proporcionar un servicio de alta calidad a los pacientes, beneficiando tanto a los empleados como a la organización en su conjunto. Por lo tanto, se concluyó que la implementación de estrategias que fomenten un entorno laboral positivo y una cultura organizacional sólida es esencial para el éxito sostenible de las instituciones de salud.

3. Estado del Arte

A mediados del siglo XX en los Estados Unidos, se observaron los primeros indicios opacos en la gestión de los recursos humanos dentro de las organizaciones, arrojando como resultado del apogeo del capitalismo, el desarrollo de empresas cada vez con mayor complejidad y tamaño además el origen de la producción industrial, indujeron cambios en los proceso de desarrollo económico, lo cual hicieron que las organizaciones se vieran obligadas a realizar modificaciones en la parte administrativa, enfocados en la mejora de las condiciones laborales con el fin de atraer y sostener a sus trabajadores, por lo tanto la gestión del talento humano depende de varios factores como lo son: la cultura y el clima de sus organizaciones, las rentabilidad y la tecnología utilizada⁵⁻⁶

Es así como, los factores organizacionales tienen una gran influencia en el desarrollo de las empresas a nivel mundial, estos factores como son el clima y la

cultura organizacional son diferenciadores indiscutibles entre todas las empresas asimismo entre las áreas de una misma empresa.⁷

La investigación en el campo de la odontología y la salud pública ha avanzado continuamente en la comprensión de la importancia de garantizar la calidad y seguridad en la atención odontológica, además de los aspectos fundamentales para el bienestar general de los pacientes. En este contexto, la implementación adecuada de un buen clima organizacional puede ser un factor determinante para mejorar el desempeño laboral y la calidad de la atención en entornos odontológicos. Un clima organizacional positivo puede fomentar la motivación, el compromiso y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez puede aumentar la eficacia en la prestación de servicios de salud oral.

Además, un ambiente de trabajo positivo y colaborativo puede promover la comunicación efectiva, la cooperación entre el equipo y una mayor disposición para adoptar y adherirse a las prácticas de prevención y seguridad. Por lo tanto, la promoción y mantenimiento de un clima organizacional saludable se convierte en una estrategia importante para optimizar el funcionamiento de las instituciones prestadoras de salud y mejorar la experiencia tanto para los pacientes como para el personal.

Dicho lo anterior, uno de los factores organizacionales más influyentes en las instituciones prestadoras de salud es el clima organizacional. Este concepto se refiere al ambiente psicológico y emocional que se experimenta en el lugar de trabajo, influenciado por la percepción que tienen los empleados sobre la cultura, normas y expectativas de la organización. Un clima organizacional positivo, caracterizado por la confianza, el apoyo mutuo y la comunicación abierta, puede fomentar el desempeño profesional del personal de salud. Por el contrario, un clima organizacional negativo puede obstaculizar su buen desempeño, comprometiendo la seguridad de los pacientes y del personal.

Otro aspecto esencial para tener en cuenta es el liderazgo y la gestión de recursos humanos y materiales en los entornos odontológicos. Un liderazgo efectivo puede

fomentar una cultura de seguridad y prevención, mientras que una gestión deficiente puede tener un impacto negativo en el desempeño de una organización; por ende, es fundamental considerar estos factores de manera integral para comprender plenamente su impacto en el desempeño laboral de los odontólogos en Santiago de Cali en el año 2023.

La revisión de la literatura existente en este campo arroja una serie de hallazgos importantes sobre el clima organizacional en el desempeño laboral. El estudio realizado por Aldaz, Alvarado, Castro y Fajardo en 2022, titulado "Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la unidad educativa Francisco Iñiguez Castro del cantón Salitre, 2020", arroja resultados significativos sobre la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Una de las conclusiones principales que emerge de esta investigación es la existencia de una correlación positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la unidad educativa Francisco Iñiguez Castro del cantón Salitre en el año 2020.

Este hallazgo resalta la importancia del ambiente de trabajo en la productividad y satisfacción laboral del personal, subrayando la relevancia de implementar estrategias para mejorar el clima organizacional en entornos laborales. Estos resultados no solo tienen implicaciones para la gestión de recursos humanos en el ámbito educativo, sino que también pueden extrapolarse a otras organizaciones, destacando la necesidad de promover un ambiente laboral saludable y favorable para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores⁸

Además, estos hallazgos encuentran respaldo en la teoría de Frederick Herzberg sobre la motivación en el trabajo. Según Herzberg, factores como el ambiente laboral, el reconocimiento, el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento son elementos clave para la satisfacción laboral y, por ende, para el desempeño de los trabajadores. De acuerdo con esta perspectiva, un clima organizacional positivo, caracterizado por relaciones interpersonales saludables, comunicación efectiva y apoyo institucional, contribuye a la generación de motivación intrínseca y al compromiso de los empleados con sus tareas y

responsabilidades.

Siendo consecuente con lo anterior, el análisis del clima organizacional en el desempeño laboral de los odontólogos de Santiago de Cali en el año 2023 nos permitió identificar no solo los factores que promueven un ambiente laboral positivo, sino también aquellos que pueden obstaculizar el rendimiento y la satisfacción de los profesionales de la odontología.

Además, al considerar las tendencias emergentes en el ámbito de la gestión de recursos humanos y la atención médica, podemos anticipar los cambios y desafíos futuros que podrían afectar el clima organizacional y, en última instancia, la calidad de la atención odontológica ofrecida en la ciudad. Al abordar esta complejidad de manera holística, podremos diseñar intervenciones y políticas más efectivas para mejorar el clima organizacional y optimizar el desempeño laboral de los odontólogos, lo que resultará en beneficios tanto para los profesionales como para los pacientes atendidos en Santiago de Cali.

4. Marco Referencial

4.1 Marco Teórico

La atención odontológica es un campo crucial en el cuidado de la salud, donde la eficacia y la calidad del servicio no solo dependen de los conocimientos técnicos del profesional, sino también de una serie de factores organizacionales que influyen en la experiencia del paciente y en los resultados del tratamiento.

En este contexto, el análisis del clima organizacional emerge como un enfoque fundamental para comprender cómo las estructuras, procesos y culturas dentro de las instituciones odontológicas afectan tanto la prestación de servicios como la satisfacción del paciente. Por lo tanto, comprender y gestionar el clima organizacional se vuelve esencial para optimizar el funcionamiento de las instituciones odontológicas y garantizar la entrega de servicios de alta calidad. Al

promover un clima organizacional saludable, las instituciones pueden mejorar la experiencia del paciente, aumentar la retención del personal y contribuir a un entorno de trabajo más productivo y satisfactorio para todos los involucrados.

Dicho esto, entre los modelos más influyentes para una calidad en la atención de salud tenemos, el modelo de Donabedian el cual establece que la calidad de la atención de salud puede evaluarse a través de tres componentes interrelacionados: estructura, proceso y resultado. La estructura se refiere a las características organizativas y de recursos, como instalaciones y personal.

El proceso se centra en las acciones realizadas por proveedores de atención en salud y el resultado evalúa el impacto de la atención en la salud del paciente y su satisfacción; por otro lado, el modelo de calidad total se centra en la mejora continua de todos los procesos organizativos para satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes/pacientes.

Se basa en la participación de todos los miembros de la organización en la identificación y solución de problemas, así como en la atención a los procesos, no solo a los resultados, de este modo, el modelo de seis sigma se basa en la reducción de la variabilidad de los procesos para lograr una calidad consistente y mejorar los resultados. Utiliza metodologías estadísticas para identificar y eliminar defectos en los procesos de atención, con el objetivo de alcanzar niveles extremadamente bajos de error, adicional el modelo de mejora continua de la calidad se centra en la identificación sistemática de áreas de mejora y en la implementación de cambios incrementales para lograr mejoras sostenidas en la calidad.

Utiliza métodos como el ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA) para guiar el proceso de mejora, fomentando la participación de todos los niveles de la organización y retroalimentación continua, cabe resaltar que el modelo de aseguramiento de la calidad se centra en establecer estándares de procedimientos para garantizar que los servicios de salud cumplan con ciertos criterios de calidad predefinidos. Incluyen actividades como la auditoría interna, la revisión de registros

y capacitaciones del personal para asegurar el cumplimiento de los estándares establecidos.

4.1.1. Teoría de los factores organizacionales

En esta investigación se utilizará para los factores organizacionales dos teorías: la primera es el clima organización que el autor Mosquera en el 2005 la define como un conjunto de características percibidas por los trabajadores y asumidas como un factor principal en su comportamiento según su ambiente laboral, esto quiere decir que la percepción y las condiciones en el que cada individuo tiene sobre su ambiente laboral se convierte en el clima que está relacionado en el compartimiento es decir las emociones, pensamientos y actitudes de cada miembro de la organización, y la segunda teoría es la cultura organizacional, la cual es regida por las creencias y los comportamientos que se tiene en cada organización. Cuando nos referimos a cultura organizacional, nos referimos propiamente a la personalidad de una organización, es decir un sistema de significado compartido y es esta característica que la organización valora.⁹

En lo concerniente a las teorías que revisan los factores organizacionales, mencionaremos los siguientes:

En primer lugar, el autor Torres en el 2014 en su libro “Teoría general de la administración”, explica la teoría “X” y la teoría “Y” planteada por Douglas McGregor, donde da indicación de que un buen administrador depende de su capacidad de predicción y control de la conducta de los empleados. El autor manifiesta que la teoría X, es derivada por la autoridad para que el personal trabaje, lo que llega a entenderse que se necesitan de una dirección y control para hacerlo. Por el contrario, la teoría Y, expresa que los trabajadores se fijan sus propias metas y encuentran plena satisfacción en su trabajo.¹⁰

Paralelamente a la teoría propulsada por Douglas McGregor y otros conductistas, se desarrolló la teoría Z propulsado por William Ouchi, el cual tiene un enfoque oriental a la propuesta de McGregor donde se define que la productividad en las

empresas se da por una gestión humana sustentada en la filosofía y una cultura organizacional adecuada.¹¹⁻¹²

Así mismo, el autor Robbins en el 2018 explica la Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow propuesta en la década de los 40, donde nos dice que las necesidades humanas conforman una base piramidal de jerarquía comprendidas por las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. Los factores organizacionales en su conjunto fomentan la realización del empleado, por lo tanto, un empleado satisfecho genera un buen ambiente laboral, mientras que, la necesidad de seguridad que abarca temas emocionales son los más propensos a generar estrés entre las personas.¹²⁻¹³

De acuerdo con la teoría de los factores organizacionales se menciona a la cultura organizacional como un conocimiento que empieza a tener relevancia a finales de los años 70 e inicio de los años 80, donde cabe señalar que la escuela de relaciones humanas en los años 30 enfocaba su mayor atención en estudios del aspecto humano de la institución y es considerada la precursora en el estudio de la cultura organizativa.

La cultura organizacional está conformada por lineamientos de muy difícil cambio con el fin de dar forma a la conducta, la cual tiene diversas funciones como facilitar el compromiso con algo mayor que el yo mismo, brindar condiciones reconocidas y aceptadas para la toma de decisiones, fortalecer la estabilidad del sistema social y transferir un sentimiento de identidad a los miembros de la organización.¹²⁻¹⁴

Adicionalmente, la cultura viene a ser la unión social que influye en el hecho de que la empresa este unida al ofrecer normas adecuadas sobre el comportamiento y expresión que deben tener los empleados, por lo que señalan algunas ventajas de la cultura organizativa como las creencias y los valores compartidos, los cuales logran una eficiencia en la empresa; y las culturas caracterizadas como fuertes atraen, recompensan y mantienen el apego de las personas que tienen roles importantes y cumplen con metas sobresalientes.¹²⁻¹⁴

La OPS/OMS, en el año de 1998 planteo su propia teoría y la llamo “teoría de la organización de los sistemas de salud”, sustentada en la dinámica organizacional de las instituciones de salud. Esta teoría incorpora dos ejes importantes: 1. Desarrollo institucional (organizacional), que está relacionado con toda participación que impulse los cambios que se planean para el desarrollo de una organización. 2. Gestión y capacidad gerenciales que toman su alcance en lo concerniente a la función y a la capacidad gerencial para la toma de sus decisiones además de la identificación de las necesidades de cambio y la introducción de esta en la organización.

Por ende, es posible crear un patrón de análisis de la organización que permita identificar problemas en diferentes dimensiones de la organización. La OPS propuso el modelo analítico, con base en esta teoría, incluye cuatro áreas críticas: 1) estructura, 2) funcionamiento, 3) ambiente y 4) clima organizacional.)¹⁵

Renis Likert en el año de 1965 propuso un modelo donde se detalla el comportamiento administrativo y las condiciones laborales que influyen en las conductas de los empleados, además menciona que existen tres tipos de variables que son influyentes en las percepciones individual del clima organizacional, las cuales son: variables explicativas o causales, intermedias y finales. Sin embargo, en este modelo también se menciona las características organizacionales y administrativas, dicho esto el clima organizacional se puede diferenciar como causa y como efecto, ya que la conducta del trabajador puede ser influida por el clima organizacional, pero también puede influir en él.¹⁵

Entre los referentes teóricos administrativos, que sumado a lo anterior da un peso más grande, podemos hablar de la Teoría de la Conducta Planificada que se centra en los determinantes psicosociales que influyen en la intención y el comportamiento humano, sin embargo la teoría del comportamiento organizacional se enfoca en el estudio del comportamiento humano en el contexto de las organizaciones, incluida la motivación, la toma de decisiones y la comunicación, adicional la teoría del cambio organizacional se centra en los procesos a través de los cuales las organizaciones gestionan y adaptan el cambio, aun así la teoría del aprendizaje

organizacional se centra en cómo las organizaciones adquieren, comparten y utilizan el conocimiento para mejorar su desempeño y adaptarse a los cambios en su entorno.

En el contexto de la prevención en salud oral, estas teorías pueden ayudar a comprender cómo las instituciones de salud pueden aprender de las mejores prácticas en prevención y promover una cultura de mejora continua en la atención odontológica.¹⁶

4.2 Marco Conceptual

- Factores Organizacionales: Son aquellos elementos que influyen directamente sobre el comportamiento de los empleados al interior de la empresa, se dimensionan en los aspectos culturales y el clima organizacional para la determinación de toma de decisiones y son descritos de la siguiente manera:¹⁷
- Clima Organizacional: La Organización Mundial de la Salud (OMS) la describe como el “conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actitudes y el comportamiento de sus miembros”. Dicho esto, se refiere al ambiente psicológico o atmosfera percibida por los miembros de una organización, que influye en su comportamiento, actitudes y desempeño. Incluye aspectos como la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo, las políticas y prácticas de recursos humanos, entre otros. El clima organizacional se trata de una expresión de las interpretaciones del individuo que hace del ambiente interno de la organización en la que participa. El concepto es multidimensional e incorpora temas relativos a los procesos, reglas, estructura, relaciones interpersonales y la manera en la que las metas son alcanzadas por la organización.¹
- Cultura Organizacional: Se interpreta por cultura organizacional la conciencia grupal que se manifiesta en el sistema de significados compartidos por los integrantes de la organización, que los identifica y diferencia de otros,

estandarizando e institucionalizando sus conductas sociales. Éstos significados y comportamientos son influenciados por el concepto que el líder de la organización tiene sobre el sistema cultural, el clima de la organización, el hombre, la estructura, así como por la mutua influencia e interacción que existe entre éstos.¹¹

- Las características de la cultura organizacional son: Innovación, aceptación del riesgo, atención a las particularidades, orientación a los resultados, orientación a las personas, orientación a los equipos de trabajo, competitividad y estabilidad. Los elementos compartidos, que son básicos en la cultura, incluyen: creencias, valores, normas, actitudes y comportamientos.¹¹
- Estilo Gerencial: Se interpreta por estilo gerencial el liderazgo, donde los líderes presentan constantemente grandes desafíos al dirigir a los trabajadores hacia el logro de las metas y los resultados de una organización.¹²
- Desempeño Profesional: Se refiere al nivel de competencia, eficacia y eficiencia con el que un individuo realiza sus tareas y responsabilidades en el ámbito laboral. En el contexto de la práctica odontológica, el desempeño profesional incluye habilidades clínicas, conocimientos técnicos, competencias interpersonales, ética profesional y capacidad para gestionar eficazmente el tiempo y los recursos. Un alto nivel de desempeño profesional es crucial para proporcionar atención de calidad a los pacientes, mantener la reputación profesional y personal, y contribuir al éxito general de la práctica odontológica

En relación con lo anterior el clima organizacional juega un papel crucial en el éxito y la efectividad de una organización. Un clima organizacional positivo puede mejorar la satisfacción laboral, el compromiso de los empleados, la motivación, la productividad y la retención del talento. Por otro lado, un clima organizacional negativo puede conducir a altos niveles de estrés, desmotivación, conflicto interpersonal, ausentismo y rotación de personal. Por lo tanto, entender y gestionar el clima organizacional es fundamental para promover un ambiente laboral saludable y productivo.

4.3 Marco Normativo

Tipo de Norma	Año de Emisión	Descripción
Ley 100	1993	Artículos: 154.159.198.199.227: Esta norma crea el Sistema General de Seguridad Social en Salud la cual busca desarrollar un sistema de salud más amplio con cobertura universal y calidad en el cual todos los colombianos puedan participar de este. ¹⁸
Decreto 1011	2006	Artículos: 1,2,3,6,32,41,45: Busca generar, mantener y mejorar la calidad de los servicios en el sector salud teniendo en cuenta las normas, requisitos, mecanismos y procesos deliberados y sistemáticos previamente desarrollados. ¹⁹
Ley 1751	2015	Artículos: 2,6,10. Cuyo “objeto garantizar el derecho fundamental a la salud, regularlo y establecer sus mecanismos de protección” ²⁰
Acuerdo 565	2016	Cuyo objetivo es promover ambientes laborales saludables y prevenir el acoso laboral y otras formas de violencia en el trabajo. ²¹
Ley 1562	2012	Establece disposiciones en materia de riesgos laborales, salud ocupacional y prevención de accidentes laborales. Un entorno laboral seguro y saludable es fundamental para el desempeño profesional de los trabajadores ²²
Ley 1122	2007	Establece el Sistema General de Seguridad Social en Salud en Colombia y regula diversos aspectos del sistema de salud, incluyendo la prestación de servicios odontológicos ²³
Resolución 8430	1993	Esta resolución regula la investigación en salud en Colombia y establece los requisitos éticos y metodológicos para la realización de estudios en seres humanos. ²⁴

Fuente: Autoría propia

5. Objetivos

5.1 Objetivo General

Analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los odontólogos en Santiago de Cali durante el año 2023

5.2 Objetivos específicos

1. Caracterizar sociodemográficamente a los odontólogos en Santiago de Cali, incluyendo variables como edad, género, experiencia laboral, tipo de institución y modalidad de contratación, entre otras
2. Identificar las dimensiones del clima organizacional presentes en las instituciones de salud donde trabajan los odontólogos, utilizando el cuestionario EDCO.
3. Evaluar el impacto del clima organizacional en el desempeño profesional de los odontólogos
4. Identificar cuáles dimensiones del clima organizacional influyen más en el desempeño profesional de los odontólogos

6. Metodología

Teniendo en cuenta que “la metodología es el conjunto de procedimientos a seguir con la finalidad de lograr los objetivos de la información de una forma valida y con una alta precisión” ²⁵ Es decir, es el orden sistemático para la recolección y análisis de información que permite la interpretación de los resultados en función del problema de investigación.

6.1 Tipo de estudio

Investigación de tipo descriptiva, correlacional y transversal, con un enfoque

cuantitativo. El objetivo fue analizar cómo las dimensiones del clima organizacional impactaban en el desempeño profesional de los odontólogos, sin intervención directa en las variables. De acuerdo con Hernández, Fernández, & Baptista, (2010), la investigación no experimental “es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables; lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en un contexto natural, para después analizarlos”²⁶ igualmente señalan que “los diseños de investigación transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”²⁶

6.2 Área de estudio

La investigación se llevará a cabo en clínicas odontológicas del sector privado e instituciones prestadoras de salud (IPS) de la ciudad de Santiago de Cali, Valle del Cauca, con la participación de odontólogos en diferentes etapas de sus carreras y con diversas experiencias laborales.

6.3 Población de estudio

La población de este estudio estuvo compuesta por un total de 114 odontólogos que ejercen su profesión en clínicas odontológicas privadas e Instituciones prestadoras de salud (IPS) en Santiago de Cali. Esta población incluyó odontólogos con diferentes niveles de experiencia, especialidades y contextos laborales, con el fin de capturar una amplia variedad de perspectivas sobre el clima organizacional y el desempeño profesional en el campo de la odontología.

A continuación, se detalla la distribución de la población según cada entidad:

- Clínica Primavera: 17 personas
- Clínica Comfandi: 29 personas
- Clínica VoeDent: 9 personas

- Clínica Salud Oral Integral: 19 personas
- IPS odontológica médica y Zamudio: 18 personas
- Clínica Elite Dental: 23 personas

6.4 Muestra

Dado el tamaño de la población, se trabajará con muestreo censal, es decir, se incluirán los odontólogos que han sido identificados para la investigación en la ciudad de Santiago de Cali.

6.5 Criterios de inclusión

- Odontólogos en Ejercicio Activo: Solo se incluirán odontólogos que actualmente estén ejerciendo su profesión en clínicas odontológicas privadas o instituciones prestadoras de salud (IPS) en Santiago de Cali.
- Experiencia Mínima: Odontólogos que hayan estado vinculados trabajando en su actual institución por un mínimo de 3 meses.
- Consentimiento Informado: Odontólogos que firmen y proporcionen el consentimiento informado, demostrando su voluntad de participar en el estudio.
- Disponibilidad para Participar: Odontólogos que se comprometan a completar todas las etapas del estudio, incluyendo la encuesta y posibles entrevistas de seguimiento.
- Edad: Odontólogos mayores de 20 años, para asegurar que los participantes tengan una formación completa y experiencia suficiente en el campo profesional.
- Titulación Adecuada: Odontólogos con titulación oficial reconocida y válida para ejercer la profesión en Colombia.
- Idiomas: Odontólogos que tengan un dominio adecuado del idioma español, tanto oral como escrito, para asegurar una comprensión completa de la encuesta y del consentimiento informado.
- Residencia: Odontólogos que residan en Santiago de Cali y municipios

cercanos, para garantizar que las percepciones del clima organizacional sean específicas a esta ciudad.

- Conectividad: Odontólogos que tengan acceso a internet y estén familiarizados con el uso de herramientas digitales, ya que la recolección de datos se realizará a través de encuestas en línea.

6.6 Criterios de exclusión

- Falta de Consentimiento: Odontólogos que no den su autorización mediante consentimiento informado.
- Menos de 3 Meses de Experiencia en la Actual Institución: Odontólogos que no hayan cumplido al menos 3 meses de trabajo en su actual institución.
- Odontólogos en Situación de Licencia Prolongada: Aquellos que se encuentren en licencia de maternidad, paternidad, médica, o cualquier otra licencia prolongada durante el periodo de recolección de datos.
- Participación en Estudios Similares Recientes: Odontólogos que hayan participado en estudios similares sobre clima organizacional y desempeño profesional en los últimos 12 meses, para evitar sesgos por repetición.
- Incumplimiento de los Requisitos del Estudio: Odontólogos que no cumplan con los procedimientos y requisitos establecidos por el estudio (por ejemplo, no completar adecuadamente la encuesta).
- Conflictos de Interés: Odontólogos que tengan algún conflicto de interés que pueda sesgar los resultados del estudio, como vínculos personales o profesionales con los investigadores.
- Condiciones de Salud: Odontólogos que presenten condiciones de salud física o mental que les impidan participar plenamente y de manera coherente en el estudio
- Incompatibilidad Horaria: Odontólogos cuya disponibilidad horaria no les permita participar en las fases del estudio dentro del plazo establecido.
- Desinterés Manifiesto: Odontólogos que, durante el pre-screening, muestren un desinterés claro en participar activamente en el estudio.

- No Residentes en Santiago de Cali: Odontólogos que no residan en Santiago de Cali o municipios cercanos, para asegurar que las percepciones del clima organizacional sean representativas de esta ciudad.
- Odontólogos con Cargos Administrativos Exclusivos: Aquellos que desempeñen exclusivamente funciones administrativas y no prácticas clínicas, ya que su percepción del clima organizacional podría diferir significativamente de aquellos que están en contacto directo con pacientes.
- Historial de Problemas Disciplinarios: Odontólogos con un historial reciente (últimos 2 años) de problemas disciplinarios serios, que puedan influir negativamente en su percepción del clima organizacional y del desempeño profesional.

6.7 Variables

Las variables se subdividen en dos: Variables independientes y Variable Dependiente

6.7.1 Variables Independientes:

Aspectos demográficos, los cuales permitirán caracterizar a la población de estudio

- Clima Organizacional

Indicador 1: Relaciones interpersonales, hacen referencia a las interacciones y conexiones que las personas establecen entre sí en el ámbito social.

Indicador 2: Estilo de dirección, se refiere al enfoque o método que un líder o gerente utiliza para dirigir, influir y coordinar las actividades de su equipo o grupo de trabajo.

Indicador 3: Sentido de pertenencia, se refiere al sentimiento de conexión, identificación y compromiso que una persona experimenta con un grupo, una organización o una comunidad a la que pertenece.

Indicador 4: Retribución, hace referencia a los beneficios que se reciben a cambio de su trabajo (satisfacción y reconocimiento)

Indicador 5: Disponibilidad de recursos, hace referencia a la capacidad de la organización para proporcionar a sus empleados los recursos necesarios para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente y efectiva.

Indicador 6: Estabilidad, se refiere a la consistencia y previsibilidad en las condiciones laborales y organizacionales. Esto implica un entorno de trabajo seguro y confiable, con políticas y prácticas estables que no cambian constantemente, lo que brinda a los empleados un sentido de seguridad y certidumbre en su empleo

Indicador 7: Claridad y coherencia en la dirección, esto significa que los objetivos, las expectativas y las decisiones de la dirección de la organización son claros, comprensibles y consistentes. Esto incluye una comunicación efectiva de la visión, la misión y los valores de la empresa, así como la alineación de las acciones y políticas organizativas con estos principios.

Indicador 8: Valores corporativos, son los principios éticos y morales que guían el comportamiento y las decisiones de una organización. Estos valores representan las creencias fundamentales de la empresa y pueden incluir la integridad, el respeto, la responsabilidad, la innovación, la colaboración, la diversidad y la sostenibilidad, entre otro.

6.7.2 Variable Dependiente

Desempeño laboral: Esta variable refleja la efectividad y eficiencia con la que los empleados llevan a cabo sus tareas y responsabilidades en el contexto de la atención odontológica. Puede medirse mediante indicadores como la productividad, la calidad de la atención, la satisfacción del paciente y la adherencia a las normas de bioseguridad.

Tabla 1. Variables de Análisis.

Variable	Definición operacional	Tipo de variable y nivel de medición	Valores
VARIABLE SOCIODEMOGRAFICA			
Género	Género del profesional	Cualitativa – Nominal	1. Masculino 2. Femenino
Edad	Edad del profesional al momento de la encuesta	Cualitativa – Razón	20 a 70 años
Estado civil	Estado civil del profesional al momento de la encuesta	Cualitativa – Nominal	1. Soltero(a) 2. Casado 3. Unión libre 4. Divorciado(a)
Institución de Educación Superior	Universidad en la que el profesional realizó sus estudios de pregrado	Cualitativa – Nominal	• Reconocidas a nivel Nacional
Nombre de la institución donde labora	Nombre de la institución donde labora el profesional al momento de la encuesta	Cualitativa – Nominal	1. Clínica VoeDent 2. Clínica Salud Oral Integral 3. Clínica Comfandi 4. Clínica primavera 5. Clínica Elite Dental 6. Ips odontológica médica y Zamudio
Tipo de contratación	Tipo de contratación del profesional al momento de la encuesta	Cuantitativa- Nominal	1. Término Fijo 2. Término Indefinido 3. Prestación de servicios
Experiencia laboral	Experiencia laboral (en meses) del profesional en el momento de la encuesta	Cuantitativa – Razón	
CLIMA ORGANIZACIONAL			
Indicador 1: Relaciones	Compañerismo o aceptación	Cualitativa - Ordinal	(5) Siempre (4) Casi Siempre

interpersonales	Amistad reconocimiento		(3) A Veces (2) Casi Nunca (1)Nunca
Indicador 2: Estilo de dirección	Respeto Confianza Apoyo	Cualitativa - Ordinal	(5) Siempre (4) Casi Siempre (3) A Veces (2) Casi Nunca (1)Nunca
Indicador 3: Sentido de pertenencia	Principio de pertenecía Alineación	Cualitativa - Ordinal	(5) Siempre (4) Casi Siempre (3) A Veces (2) Casi Nunca (1)Nunca
Indicador 4: Retribución	Satisfacción reconocimiento	Cualitativa - Ordinal	(5) Siempre (4) Casi Siempre (3) A Veces (2) Casi Nunca (1)Nunca
Indicador 5: Disponibilidad de recursos	Gestión Disponibilidad	Cualitativa - Ordinal	(5) Siempre (4) Casi Siempre (3) A Veces (2) Casi Nunca (1)Nunca
Indicador 6: Estabilidad	Desempeño Continuidad	Cualitativa - Ordinal	(5) Siempre (4) Casi Siempre (3) A Veces (2) Casi Nunca (1)Nunca
Indicador 7: Claridad y coherencia en la dirección	Orientación Comunicación Gestión Supervisión	Cualitativa - Ordinal	(5) Siempre (4) Casi Siempre (3) A Veces (2) Casi Nunca (1)Nunca
Indicador 8: Valores corporativos	Trabajo en equipo Satisfacción Negociación	Cualitativa - Ordinal	5) Siempre (4) Casi Siempre (3) A Veces (2) Casi Nunca (1)Nunca
DESEMPEÑO LABORAL			
Escala de desempeño laboral individual	Mide el rendimiento laboral de los individuos en función de una escala que va de 0 a 150 puntos	Cualitativa - Ordinal	Excelente: 135 a 150 puntos Bueno: 113 a 134 puntos Adecuado: 75 a 111 puntos Deficiente: ≤ 73 puntos

Fuente: Autoría propia

6.8 Recolección de la información

La técnica de recolección de datos es “el procedimiento un muestreo aleatorio sistemático o forma particular de obtener datos e información (...) La aplicación de una técnica conduce a la obtención de la información, la cuál debe ser resguardada mediante un instrumento de recolección de datos” ²³ Por lo tanto, la técnica de recolección de datos que se utilizó en esta investigación fue una encuesta aplicada a los odontólogos de la ciudad de Santiago de Cali. Así mismo, se tuvo la alternativa

de recolección de la información mediante diligenciamiento virtual con la herramienta Google Forms, que incluía: a) Consentimiento informado b) Datos demográficos de los odontólogos c) Test de clima organizacional. Ver Anexo b.

El instrumento que se utilizó es el cuestionario de Clima Organizacional (Cuestionario EDCO), el cual es una herramienta fundamental en la evaluación del clima laboral dentro de una organización. Este cuestionario, desarrollado a partir de los avances en la psicología organizacional, se centró en comprender la percepción colectiva de los empleados sobre el entorno de trabajo y sus diversas dimensiones.

El cuestionario EDCO se estructura típicamente en varias subescalas o dimensiones, cada una de las cuales aborda aspectos específicos del clima organizacional. Estas dimensiones incluyeron la satisfacción laboral, el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo, la claridad de los roles, el apoyo organizacional, entre otros.

Cada dimensión se evaluó a través de una serie de afirmaciones que los participantes calificaron en términos de acuerdo o desacuerdo. La elaboración del EDCO se basó en teorías psicológicas y modelos conceptuales que han identificado factores clave que influyeron en el clima laboral y, a su vez, en el desempeño y bienestar de los empleados. Por ejemplo, la teoría del intercambio social sugiere que las percepciones de apoyo organizacional y justicia influyen en la motivación y el compromiso de los empleados, mientras que la teoría del establecimiento de metas destaca la importancia de la claridad de los objetivos y expectativas en el desempeño laboral.

Cuando se aplicó el EDCO, fue fundamental considerar el contexto específico de la organización y se adaptó el cuestionario según las características y necesidades particulares. Además, se siguieron prácticas metodológicas rigurosas en la recolección y análisis de datos que garantizó la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos.

Finalmente, el Cuestionario de Clima Organizacional (EDCO) fue una herramienta

valiosa para comprender y mejorar el ambiente laboral en las organizaciones. Su estructura multidimensional y su fundamentación teórica sólida lo convirtió en un instrumento efectivo para identificar áreas de fortaleza y áreas de mejora en el clima organizacional, lo que contribuyó a la promoción del bienestar y la productividad de los empleados.

6.9 Procesamiento y plan de análisis estadístico

El análisis de datos se desarrolló en varias etapas detalladas, utilizando diversas técnicas estadísticas para garantizar la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos.

En primer lugar, se procedió con la revisión y limpieza de los datos recolectados a través de encuestas administradas mediante Google Forms. Esto incluyó la verificación de la completitud de los datos, la identificación y tratamiento de valores faltantes o inconsistentes, y la codificación de las variables cualitativas para su análisis cuantitativo. Los datos consolidados se ingresaron en un software estadístico R para su posterior análisis.

El primer paso del análisis fue descriptivo, orientado a caracterizar socio-demográficamente la población de estudio. Para esto, se calcularon medidas de tendencia central (media, mediana, moda) y dispersión (desviación estándar). Además, se aplicaron estas mismas técnicas para describir las dimensiones del clima organizacional evaluadas por el Cuestionario EDCO, tales como relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, y valores corporativos.

Para la exploración de la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño profesional de los odontólogos, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson. Esta técnica permitió medir la fuerza y dirección de la relación lineal entre dos variables continuas. Una significancia estadística $p < 0.05$ se consideró indicativa de una correlación significativa entre las variables del clima

organizacional y el desempeño profesional.

Por otro lado, se identificaron las dimensiones del clima organizacional que más influyen en el desempeño profesional, se utilizó un análisis de regresión lineal múltiple. En este modelo las variables independientes fueron las dimensiones del clima organizacional, mientras que la variable dependiente fue el desempeño profesional. La regresión lineal múltiple permitió evaluar la significancia de cada coeficiente individual (con $p < 0.05$) y calcular el R^2 ajustado, que indico la proporción de la varianza en el desempeño profesional explicada por las variables del clima organizacional.

Tabla 2. Posibles Sesgos

Sesgo	Descripción	Mitigación
Sesgo de tiempo	La recolección de datos en diferentes momentos del año puede influir en las respuestas debido a factores estacionales.	Realizar la recolección de datos en un periodo corto y consistente para evitar variaciones temporales significativas.
Sesgo de entorno	Las condiciones bajo las cuales se administra la encuesta pueden afectar las respuestas de los participantes.	Estandarizar el entorno de administración de la encuesta tanto como sea posible y considerar la opción de encuestas en línea para reducir variaciones.
Sesgo de confirmación	Los investigadores pueden buscar, interpretar y recordar información de manera que confirme sus hipótesis y expectativas iniciales.	Utilizar análisis estadísticos rigurosos y contar con múltiples revisores para analizar los datos. Fomentar una cultura de apertura a resultados inesperados.
Sesgo de presentación	El orden en que se presentan las preguntas en la encuesta puede influir en las respuestas, especialmente si las preguntas anteriores afectan el estado de ánimo o la memoria del participante.	Randomizar el orden de las preguntas en la encuesta para minimizar este efecto.
Sesgo de relación interpersonal	Si el estudio se realiza en un ambiente donde los participantes conocen a los investigadores, pueden sentirse presionados a responder de manera favorable.	Asegurar la anonimidad y confidencialidad de las respuestas. En casos donde esto no sea posible, utilizar investigadores externos que no tengan relación previa con los participantes.

Sesgo de observador	La interpretación subjetiva de las respuestas por parte de los investigadores puede introducir sesgos en el análisis de datos.	Utilizar métodos de codificación de datos claros y objetivos. El uso de software de análisis de datos también puede ayudar a reducir la subjetividad en la interpretación de los resultados.
Sesgo de retroalimentación	La forma en que se comunica la retroalimentación del estudio a los participantes puede influir en sus respuestas futuras o en su disposición a participar en estudios relacionados.	Estandarizar la retroalimentación proporcionada y mantener un enfoque neutral en las comunicaciones post-estudio.

Fuente: Autoría Propia

7. Consideraciones Éticas

Este proyecto de investigación se adhirió a las normas regulatorias de ética colombiana, establecidas a partir de la Resolución 8430 de 1993 y a los lineamientos de CIOMS (Council for International Organizations of Medical Sciences). De acuerdo con los artículos 10 y 11, este estudio se consideró de riesgo mínimo, debido a que se emplean cuestionarios que no manejan información sensible, y dado que no se realizó ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los participantes. Se obtuvo información de los participantes sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño profesional de los odontólogos, existiendo un potencial riesgo de pérdida de la confidencialidad de los datos. Dicho esto, para abordar este riesgo se protegió la privacidad de los participantes, identificándolos por medio de códigos numéricos, además se diligenció el consentimiento informado (Ver anexo A) donde se expresó por qué y para qué se realizó el presente estudio, así como el hecho de que los datos recolectados fueron usados únicamente para fines académicos protegiendo su información en el marco de la Ley de Habeas Data, todo lo anterior es previo a la encuesta de forma virtual (ver anexo B).

Los participantes fueron reclutados a través de las clínicas donde trabajan, y la información de contacto se obtuvo de las bases de datos institucionales de las clínicas, con el permiso de estas. Fueron abordados en momentos de baja carga

laboral para presentarles la propuesta de investigación y el consentimiento informado. Primero, se les envió un correo electrónico explicativo, seguido de una reunión virtual o presencial según su disponibilidad, donde se resolvieron las dudas y obtuvo su consentimiento informado.

No existió conflicto de interés con ninguna de las clínicas donde se reclutarán los participantes. La participación de los odontólogos fue voluntaria y con posibilidad de retirar su consentimiento en cualquier momento. En este caso ninguno de los participantes se retiró del estudio. Los participantes fueron notificados de la confidencialidad de la información brindada por medio de la encuesta aplicada, donde no se revelará su identidad, su información personal ni sus respuestas a las preguntas. El consentimiento informado es garante de esta confidencialidad.

El beneficio que trajo este proyecto de investigación fue generar nuevo conocimiento al analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño profesional de los odontólogos, lo cual permitió fortalecer a la comunidad científica colombiana mediante la presentación de hallazgos, oportunidades de mejora y recomendaciones sobre el clima organizacional en las diferentes instituciones de salud. Dicho lo anterior los participantes del estudio no recibieron ningún otro beneficio ni incentivo de forma monetaria.

Cabe resaltar que el investigador principal fue quien realizó la toma de datos de forma electrónica, la cual fue enviada por correo electrónico. La información recopilada se guardó en un computador portátil que cuenta con clave, se hicieron copias de seguridad las cuales fueron guardadas en una memoria USB al que solo tiene acceso el investigador, además el equipo del investigador contó con un antivirus al día y funcional, con el fin de evitar que se pueda hackear y robar la información del estudio; el correo por el que se enviaron los formularios tuvo una clave segura que solo conoce el investigador principal. Finalmente, la conexión a internet fue por medio de red privada y no se hizo uso de redes públicas o de acceso público. Lo mismo se les sugirió a los participantes para disminuir este riesgo en el

momento del auto diligenciamiento de la encuesta.

Se destaca que se mantiene toda la información de la investigación únicamente en una memoria USB, la cual permanecerá en un cajón bajo llave, al que solo tiene acceso el investigador principal. Se conservará de esta manera por 10 años. Así mismo, es importante mencionar que el trabajo fue sometido a un proceso de revisión por parte del Comité de Ética de la Universidad del Valle, lo que garantizó que se cumplieran con todos los elementos de orden ético exigidos por la institución.

8. Resultados

En el marco de esta investigación, se recolectaron datos a través de la aplicación de instrumentos definidos y se realizaron análisis estadísticos para comprender la extensión y las características del problema. Los resultados se dividen en cuatro secciones clave que corresponden a los objetivos específicos planteados.

8.1 Resultado Objetivo No. 1

En esta sección, se presentan los resultados del análisis descriptivo orientado a caracterizar sociodemográficamente la población de estudio. Para ello, se calcularon medidas de tendencia central, con el objetivo de proporcionar una visión detallada de las características básicas de la población.

Frente a lo anterior, la caracterización sociodemográfica de los odontólogos en Santiago de Cali se presenta como un ejercicio esencial para comprender la dinámica del sector y la composición de los profesionales que ofrecen atención dental en esta región. El análisis abarca diversas variables, incluyendo la edad, el género, la experiencia laboral, el tipo de institución donde ejercen y la modalidad de contratación, cada una de las cuales proporciona una visión integral del estado actual de la odontología en la ciudad.

Tabla 3: Distribución de Edad por Rangos

Rango de Edad (Años)	Frecuencia	Porcentaje
20 - 29	24	21.1%
30 - 39	37	32.5%
40 - 49	28	24.6%
50 - 59	18	15.8%
60 - 69	7	6.1%
Total	114	100.0%

Fuente: Autoría Propia

En la tabla 3, se ve como el análisis de la edad de los odontólogos revela un panorama interesante. La distribución de los profesionales indica que un 32.5% de los odontólogos se encuentran en el rango de 30 a 39 años, seguido por un 24.6% en el grupo de 40 a 49 años.

Este hallazgo sugiere que la mayoría de los odontólogos están en una etapa media de su carrera profesional, lo que implica una combinación de formación académica sólida y experiencia práctica. Esta etapa es crucial, ya que los odontólogos en estos grupos de edad suelen haber acumulado no solo conocimientos técnicos, sino también habilidades interpersonales y de gestión que les permiten ofrecer una atención más integral a sus pacientes.

Por otro lado, un 21.1% de los odontólogos pertenece al grupo de 20 a 29 años, lo que indica que hay una afluencia significativa de nuevos profesionales al mercado laboral. La incorporación de jóvenes dentistas puede traer consigo innovaciones en técnicas y tratamientos, así como una mayor familiaridad con la tecnología y las prácticas modernas.

Tabla 4. Distribución por Género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino (1)	67	58.8%
Masculino (2)	47	41.2%
Total	114	100.0%

Fuente: Autoría Propia

En cuanto al género, los datos muestran una notable predominancia de odontólogas mujeres, que constituyen el 58.8% de la muestra. Esta cifra sugiere un cambio en las dinámicas de género en la profesión, reflejando una tendencia hacia una mayor igualdad en un campo que históricamente ha estado dominado por hombres.

La alta representación femenina puede interpretarse como un avance hacia la equidad de género en la atención odontológica, lo que también puede influir en la forma en que se brinda atención a los pacientes, así como en la sensibilidad hacia las necesidades específicas de diversas poblaciones. Sin embargo, el 41.2% de odontólogos hombres también es significativo, y su presencia resalta la importancia de un enfoque inclusivo en el ejercicio de la odontología, donde tanto hombres como mujeres aportan diferentes perspectivas y habilidades al cuidado dental.

Tabla 5: Estado Civil

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero (1)	41	36.0%
Casado (2)	47	41.2%
Divorciado (3)	12	10.5%
Unión Libre (4)	14	12.3%
Total	114	100.0%

Fuente: Autoría Propia

De los 114 odontólogos encuestados, la mayoría se encuentra en la categoría de Casado, con 47 personas, lo que representa el 41.2% de la muestra total. La segunda categoría más frecuente es Soltero, con 41 odontólogos, que constituyen el 36.0% de la población. Por otro lado, Divorciado es una categoría menos frecuente, con 12 individuos, lo que equivale al 10.5% de los encuestados. Finalmente, 14 odontólogos reportaron estar en Unión Libre, lo que representa el 12.3% de la muestra.

La mayor parte de los odontólogos encuestados están casados o solteros, mientras que una menor proporción se encuentra en situaciones de divorcio o unión libre. Esto sugiere que las diferentes situaciones conyugales pueden influir en la percepción del clima organizacional. Es fundamental considerar estas diferencias para adaptar estrategias de gestión del personal que respondan a las diversas

necesidades y expectativas de los odontólogos, teniendo en cuenta cómo el estado civil puede afectar su experiencia laboral y bienestar dentro de la organización.

Tabla 6: Institución donde Labora

Institución	Frecuencia	Porcentaje
Elite Dental (1)	22	19.3%
Ips Zamudio (2)	18	15.8%
Salud Oral I (3)	26	22.8%
Voedent (4)	17	14.9%
Comfandi (5)	16	14.0%
Primavera (6)	15	13.2%
Total	114	100.0%

Fuente: Autoría Propia

En relación con el tipo de institución, la mayoría de los odontólogos trabaja en clínicas privadas, lo que sugiere que la atención dental en Santiago de Cali es predominantemente de carácter privado. Este hallazgo puede ser indicativo de la percepción de que la atención privada ofrece un nivel superior de servicio o más opciones de tratamiento.

Sin embargo, la representación reducida de odontólogos en instituciones públicas podría plantear preocupaciones sobre el acceso a la atención dental para las poblaciones más vulnerables, quienes podrían depender de servicios públicos. La estructura del sistema de salud en Cali, caracterizada por la preponderancia de la atención privada, puede tener implicaciones significativas en la equidad del acceso a los servicios de salud dental, especialmente en un contexto donde las disparidades socioeconómicas pueden influir en la capacidad de los pacientes para recibir atención.

Tabla 7: Institución de Educación Superior donde se Formo

Institución	Frecuencia	Porcentaje
Univalle (1)	19	16.7%
USC (2)	17	14.9%
Unicoc (3)	22	19.3%
Javeriana (4)	20	17.5%
Antonio Nariño (5)	18	15.8%
Autónoma Manizales (6)	18	15.8%
Total	114	100.0%

Fuente: Autoría Propia

La Tabla 7 proporciona una visión detallada sobre la formación académica de los odontólogos encuestados, lo cual es clave para entender el contexto académico y profesional de la población estudiada. En primer lugar, la institución con el mayor número de egresados en la muestra es la Universidad Colegio Odontológico Colombiano (Unicoc), con el 19.3% de los odontólogos (22 individuos). Esta universidad privada tiene una alta representación en la muestra, lo que indica su relevancia en la formación de profesionales odontológicos en la región.

En segundo lugar, la Pontificia Universidad Javeriana se destaca con un 17.5% de los odontólogos (20 individuos). Esta universidad de alto prestigio también tiene una fuerte representación, lo cual sugiere que una parte considerable de los odontólogos provienen de programas académicos con una tradición académica sólida y enfoque en la excelencia.

La Universidad del Valle (Univalle) aporta el 16.7% de los odontólogos (19 individuos), constituyendo un grupo significativo dentro de la muestra. Univalle, una universidad pública reconocida por su enfoque académico y su contribución al desarrollo de la región, formar profesionales con un fuerte enfoque en la atención pública y el servicio social.

La Universidad Santiago de Cali (USC), con el 14.9% de los encuestados (17 individuos), también tiene una presencia notable en la formación de los odontólogos. Al igual que otras instituciones privadas, la USC ha consolidado su reputación en el ámbito regional, y es probable que sus egresados busquen entornos laborales que ofrezcan oportunidades de crecimiento profesional

Por su parte, la Universidad Antonio Nariño y la Universidad Autónoma de Manizales forman cada una el 15.8% de la muestra (18 individuos cada una), lo que refleja una formación académica diversificada entre las instituciones privadas en Colombia. Los egresados de estas universidades podrían valorar aspectos relacionados con la innovación y el uso de tecnologías en el entorno laboral.

Tabla 8: Tipo de Contratación

Tipo de Contratación	Frecuencia	Porcentaje
Indefinido (1)	38	33.3%
Fijo (2)	39	34.2%
Prestación de Servicios (3)	37	32.5%
Total	114	100.0%

Fuente: Autoría Propia

En la Tabla 8, el análisis de la modalidad de contratación revela que un 62.3% de los odontólogos tienen contratos fijos, lo que sugiere una cierta estabilidad laboral en el sector. Este aspecto es crucial, ya que la seguridad laboral no solo influye en la calidad de vida de los profesionales, sino que también puede repercutir en la calidad de la atención que brindan. Sin embargo, un 30.7% de los odontólogos se encuentra en modalidad de prestación de servicios, lo que podría implicar precariedad laboral y la ausencia de beneficios asociados a un empleo fijo, tales como seguridad social, pensiones y vacaciones pagadas. La coexistencia de estas modalidades de contratación en el mismo sector puede generar diferencias significativas en la calidad de atención que los pacientes reciben, ya que los odontólogos con contratos fijos pueden sentirse más incentivados a invertir en su desarrollo profesional y en la mejora continua de los servicios que ofrecen.

Tabla 9: Experiencia Laboral en Años

Rango de Experiencia laboral en (Años)	Frecuencia	Porcentaje
1-3	26	22.8%
4-6	34	29.8%
7-9	35	30.7%
10 o más	19	16.7%

Fuente: Autoría Propia

El análisis de la experiencia de los odontólogos muestra una distribución equilibrada entre los diferentes rangos de años de práctica, lo que permite tanto la entrada de nuevos profesionales como la retención de personal más experimentado. En el primer grupo, aquellos con entre 1 a 3 años de experiencia (22.8%), representan a los odontólogos que se encuentran en las primeras etapas de su carrera o que han cambiado de empleo recientemente. Estos profesionales requieren un mayor apoyo

en términos de capacitación y adaptación al entorno laboral, ya que podrían estar enfrentando desafíos relacionados con la productividad y la satisfacción laboral.

El segundo rango, con odontólogos que tienen entre 4 y 6 años de experiencia (29.8%), representa un grupo con una experiencia moderada que ha superado la fase inicial de adaptación. Estos profesionales se encuentran en una etapa de estabilidad, pero probablemente buscan oportunidades de crecimiento, como especializaciones o ascensos. Su permanencia en la clínica dependerá de la capacidad de la organización para ofrecer incentivos atractivos, como un ambiente laboral positivo y oportunidades de desarrollo profesional.

El tercer rango, formado por aquellos con entre 7 y 9 años de experiencia (30.7%), representa a un grupo considerable de odontólogos con una experiencia consolidada, aunque aún no han alcanzado una década de trabajo en la clínica. Estos profesionales desempeñan un papel crucial en la estabilidad de la organización, asumiendo roles de mentoría para el personal menos experimentado y contribuyendo tanto a la formación de nuevos empleados como al desarrollo de proyectos clínicos.

Finalmente, el grupo con más de 10 años de experiencia (16.7%) corresponde a los odontólogos más experimentados, quienes han demostrado una alta retención y una contribución significativa al conocimiento institucional de la clínica. Estos profesionales, además de dominar las prácticas clínicas, comprenden profundamente la cultura organizacional y las políticas internas.

8.2 Resultado Objetivo No. 2

En este apartado se describen las dimensiones del clima organizacional evaluadas mediante el Cuestionario EDCO, que incluye aspectos como las relaciones interpersonales, el estilo de dirección, el sentido de pertenencia, la retribución, la disponibilidad de recursos, la estabilidad laboral, la claridad y coherencia en la dirección, y los valores corporativos. Estas dimensiones fueron caracterizadas utilizando las mismas técnicas descriptivas.

De acuerdo con la percepción para el análisis respectivo del Clima Organizacional según la escala EDCO las puntuaciones mínima y máxima (40 y 200) se establecen 3 intervalos de igual tamaño, los cuales son los siguientes:

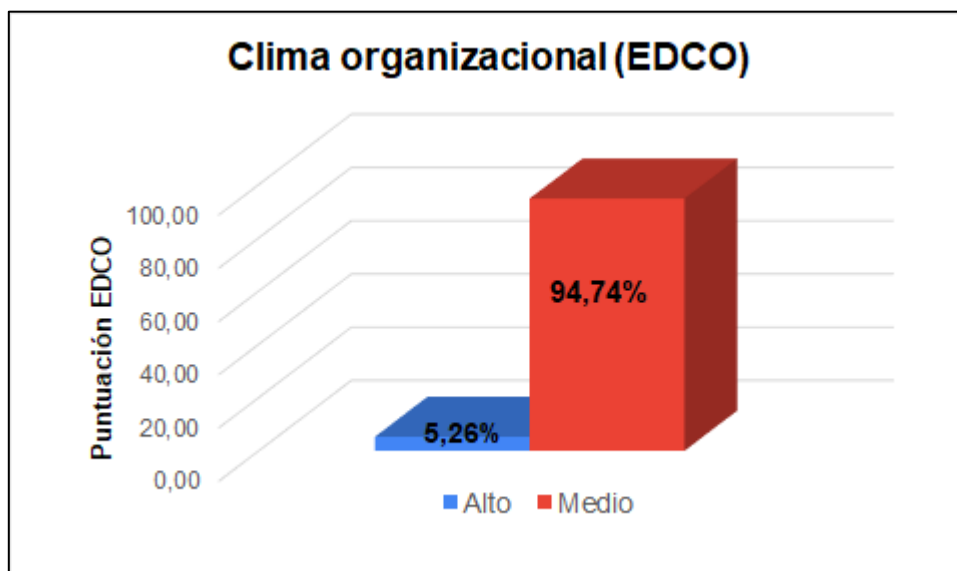
La Escala de Diagnóstico de Clima Organizacional (EDCO) clasifica las puntuaciones en tres categorías:

Bajo (40 a 93): Indica una percepción negativa del clima organizacional, donde los empleados se sienten insatisfechos con su entorno laboral.

Medio (94 a 147): Refleja un clima aceptable, donde los empleados sienten que hay áreas que funcionan bien, pero también hay oportunidades de mejora.

Alto (148 a 200): Representa un clima organizacional muy positivo, donde los empleados se sienten valorados, motivados y comprometidos.

Gráfica 1.
EDCO



Fuente: Autoría Propia

En la Gráfica No. 1, se evidencia como el clima organizacional medido con EDCO está representado en los odontólogos en un nivel medio con un 5.26%, indicando

que la mayoría de los odontólogos perciben el ambiente de trabajo como medianamente favorable. La predominancia de un nivel medio del 94.74% sugiere que, aunque el ambiente de trabajo no es completamente negativo, tampoco es óptimo. Los trabajadores sienten que existen tanto aspectos positivos como áreas de mejora dentro de la organización.

El clima organizacional es un factor crucial que influye en la satisfacción laboral, la motivación y el desempeño de los empleados. Un clima organizacional percibido como medio puede llevar a un rendimiento inconsistente y a una moral fluctuante entre los trabajadores. Por lo tanto, mejorar el clima organizacional es esencial para asegurar la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, lo cual, a su vez, influye positivamente en la calidad del servicio brindado a los pacientes. La institución debe aprovechar estos resultados como una guía para realizar mejoras continuas y sustanciales en su ambiente de trabajo.

Se debe tener en cuenta que el puntaje general del clima organizacional varía de 100 a 150, con una media alrededor de 120, lo que indica un clima organizacional intermedio en la mayoría de los casos. Las empresas con puntajes cercanos a 150 tienen un clima organizacional alto, lo que significa una percepción más favorable de las condiciones laborales, mientras que aquellas más cercanas a 100 están experimentando un clima organizacional bajo.

Seguidamente, el análisis de los resultados del clima organizacional (EDCO) se puede realizar observando cada una de las dimensiones y el puntaje general obtenido para las organizaciones evaluadas. Vamos a analizar los puntajes obtenidos para cada una de las dimensiones y proporcionar una interpretación de su impacto en el clima organizacional.

Tabla. 10 Dimensiones EDCO

Dimensión	Promedio	Rango (min - max)
Relaciones Interpersonales	2.85	1.6 - 4.0
Estilo de Dirección	3.00	1.8 - 4.2
Sentido de Pertenencia	3.00	1.8 - 4.4
Retribución de la Empresa	2.80	2.2 - 4.4
Disponibilidad de Recursos	3.00	2.2 - 4.6
Percepción de Estabilidad Laboral	3.00	2.0 - 4.6
Claridad y Coherencia en la Dirección	3.00	2.2 - 4.0
Valores Colectivos	3.10	2.0 - 3.8

- Relaciones Interpersonales

La dimensión de relaciones interpersonales presenta un promedio de 2.85, lo que sugiere un ambiente moderadamente positivo pero que requiere atención. El rango de 1.6 a 4.0 indica una notable disparidad en la percepción de los empleados respecto a la calidad de sus interacciones laborales. Mientras que algunos empleados pueden disfrutar de relaciones colaborativas y de apoyo, otros pueden experimentar tensiones o conflictos interpersonales. Esta variabilidad puede ser indicativa de la falta de un ambiente de trabajo cohesivo y de comunicación efectiva.

- Estilo de Dirección

Con un promedio de 3.00 en el estilo de dirección, se refleja que los empleados consideran el liderazgo de la organización como aceptable, pero no inspirador. La variabilidad en el rango, de 1.8 a 4.2, sugiere que algunos empleados tienen una percepción positiva de sus líderes, mientras que otros pueden sentir que carecen de dirección o apoyo.

- Sentido de Pertenencia

El sentido de pertenencia, también con un promedio de 3.00, sugiere que los empleados tienen una conexión moderada con la organización. Sin embargo, el rango de 1.8 a 4.4 muestra que hay quienes se sienten más integrados que otros. Esto puede tener un impacto significativo en la motivación y el rendimiento de los

empleados. Fomentar una cultura organizacional inclusiva y promover actividades que fortalezcan la identidad grupal puede mejorar el sentido de pertenencia.

- Retribución de la Empresa

La dimensión de retribución de la empresa presenta un promedio de 2.80, lo que indica insatisfacción en relación con los salarios, beneficios y reconocimiento por el trabajo realizado. La amplitud del rango, de 2.2 a 4.4, sugiere que existe una diversidad de percepciones entre los empleados, algunos de los cuales pueden estar satisfechos con sus recompensas, mientras que otros se sienten subestimados.

- Disponibilidad de Recursos

La dimensión de disponibilidad de recursos muestra un promedio de 3.00, indicando que los empleados consideran que tienen acceso suficiente a los recursos necesarios para realizar su trabajo. Sin embargo, el rango de 2.2 a 4.6 revela que algunas áreas pueden estar enfrentando desafíos en este aspecto. Para maximizar la efectividad del trabajo, es fundamental que la organización evalúe las necesidades de sus equipos y garantice que se disponga de los recursos adecuados, como tecnología, capacitación y apoyo administrativo.

- Percepción de Estabilidad Laboral

Un promedio de 3.00 en la percepción de estabilidad laboral sugiere que, en general, los empleados sienten un nivel moderado de seguridad en sus empleos. No obstante, el rango de 2.0 a 4.6 indica que la estabilidad laboral no se siente igual para todos. Algunas fluctuaciones en el empleo o cambios organizacionales pueden haber contribuido a esta percepción.

- Claridad y Coherencia en la Dirección

Con un promedio de 3.00 en la claridad y coherencia en la dirección, los empleados manifiestan una comprensión moderada de la visión y objetivos de la organización.

Sin embargo, el rango de 2.2 a 4.0 sugiere que hay áreas donde la comunicación puede mejorarse. La falta de claridad puede generar confusión y falta de alineación en los esfuerzos de los empleados.

- Valores Colectivos

La dimensión de valores colectivos tiene un promedio de 3.10, lo que indica que los empleados tienen una alineación moderada con los valores organizacionales. Sin embargo, el rango de 2.0 a 3.8 sugiere que no todos los empleados se sienten igualmente conectados a estos valores. Para fortalecer esta dimensión, es fundamental que la organización trabaje en la promoción activa de sus valores a través de la formación, el reconocimiento y la integración de estos en todos los aspectos del trabajo diario.

Sumado a lo anterior y para explorar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño profesional de los odontólogos, se aplicó el coeficiente de correlación, el cual mide la fuerza y dirección de la relación lineal entre variables continuas. Se consideró una significancia estadística de $p < 0.05$ para determinar la presencia de correlaciones significativas entre las variables del clima organizacional y el desempeño profesional.

Tabla 11. Correlación de las categorías EDCO – EDLI

Factores Organizacionales EDCO	Correlación con EDLI
Relaciones Interpersonales	0.324
Estilo de Dirección	0.167
Sentido de Pertenencia	0.165
Retribución de la Empresa	0.265
Disponibilidad de Recursos	0.150
Percepción de Estabilidad Laboral	0.219
Claridad y Coherencia en la Dirección	0.172
Valores Colectivos	0.107

Fuente: Autoría Propia

- Relaciones Interpersonales (0.324)

La correlación de 0.324 entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral sugiere una relación moderada positiva, lo que indica que las interacciones entre empleados pueden tener un impacto significativo en su rendimiento. Un ambiente de trabajo donde prevalecen las relaciones interpersonales saludables y efectivas fomenta la colaboración y la comunicación, elementos esenciales para un trabajo en equipo eficiente.

- Estilo de Dirección (0.167)

La correlación de 0.167 entre el estilo de dirección y el desempeño laboral es considerada débil, lo que sugiere que, aunque existe una cierta conexión, esta no es lo suficientemente fuerte como para considerarse un factor determinante en el rendimiento de los empleados. Un estilo de dirección que fomente la participación y el empoderamiento puede tener un efecto positivo en la moral de los empleados, pero su influencia puede verse eclipsada por otros factores más relevantes.

- Sentido de Pertenencia (0.165)

Con una correlación de 0.165, el sentido de pertenencia también muestra una relación débil pero positiva con el desempeño laboral. Esto implica que aquellos empleados que sienten que pertenecen a la organización tienden a mostrar un mayor compromiso y dedicación en su trabajo. Aunque la conexión no es fuerte, sugiere que fomentar un ambiente inclusivo y un sentido de comunidad puede beneficiar el rendimiento general.

- Retribución de la Empresa (0.265)

La correlación de 0.265 entre la retribución de la empresa y el desempeño laboral sugiere una relación moderada positiva, lo que indica que un sistema de compensación justo y competitivo puede influir favorablemente en el rendimiento de los empleados. La percepción de que la retribución es equitativa y adecuada a las

contribuciones realizadas promueve un sentido de justicia organizacional que, a su vez, puede aumentar la motivación y el compromiso.

- Disponibilidad de Recursos (0.150)

La correlación de 0.150 entre la disponibilidad de recursos y el desempeño laboral es débil, lo que sugiere que, aunque la disponibilidad de recursos adecuados (como tecnología, herramientas y tiempo) puede impactar el rendimiento de los empleados, este impacto es limitado. Esto indica que los empleados pueden ser resilientes y capaces de trabajar en condiciones subóptimas, pero también sugiere que la falta de recursos puede generar frustración y obstaculizar la productividad.

- Percepción de Estabilidad Laboral (0.219)

Con una correlación de 0.219, la percepción de estabilidad laboral muestra una relación moderada positiva con el desempeño. Esto implica que los empleados que sienten que su empleo es seguro tienden a estar más enfocados y comprometidos con su trabajo. La estabilidad laboral se asocia con la reducción de la ansiedad y el estrés, lo que permite a los empleados concentrarse en sus tareas y alcanzar un mejor rendimiento.

- Claridad y Coherencia en la Dirección (0.172)

La correlación de 0.172 entre la claridad y coherencia en la dirección y el desempeño laboral sugiere una relación débil positiva. La claridad en la dirección organizacional es esencial para guiar a los empleados y asegurar que todos trabajen hacia metas comunes. Sin embargo, la debilidad de esta correlación indica que la falta de claridad puede no ser el único factor que influya en el desempeño, aunque sí puede contribuir a la confusión y el descontento.

- Valores Colectivos (0.107)

La correlación de 0.107 entre los valores colectivos y el desempeño laboral es muy débil, lo que sugiere que la influencia de los valores compartidos en el rendimiento

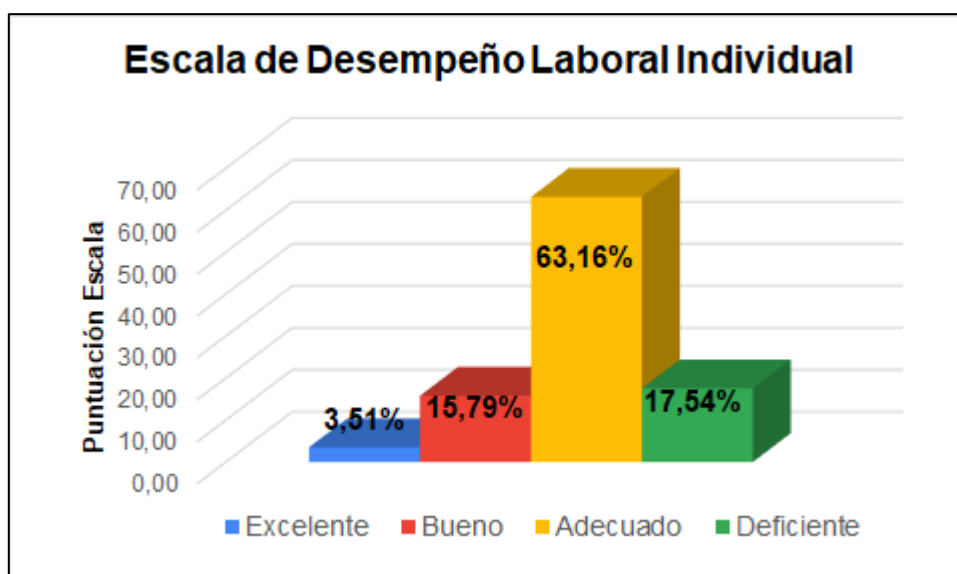
de los empleados es casi insignificante. Esto puede indicar que, aunque tener una cultura organizacional sólida es valioso a largo plazo, en el corto plazo su impacto en el desempeño puede no ser tan evidente. Sin embargo, los valores colectivos pueden contribuir a crear un ambiente de trabajo positivo y cohesionado.

8.3 Resultado Objetivo No. 3

Con el fin de conocer el impacto del clima organizacional en el desempeño profesional de los odontólogos, se tuvo en cuenta la calificación en la escala de desempeño laboral individual.

Gráfica 2.

Escala de Desempeño Laboral Individual



Fuente: Autoría Propia

El análisis de la Escala de Desempeño Laboral Individual, basado en la clasificación de 114 odontólogos en las categorías de Excelente, Bueno, Adecuado y Deficiente, proporciona una visión general sobre el nivel de desempeño alcanzado por este grupo profesional en su entorno de trabajo. Con base en esta evaluación, es posible explorar cómo el clima organizacional puede estar influyendo en el rendimiento de estos profesionales, y establecer relaciones entre las condiciones laborales, la

satisfacción de los empleados y los resultados obtenidos.

Frente a lo anterior, la categoría predominante es Adecuado, con el 63,16% de los odontólogos clasificados en este nivel. Este dato sugiere que la mayoría de los profesionales está cumpliendo con las expectativas mínimas de desempeño, pero sin destacar ni sobresalir.

En términos de impacto del clima organizacional, una alta concentración en esta categoría puede reflejar un entorno de trabajo que ofrece los recursos y condiciones necesarias para un desempeño funcional, pero que quizás no promueve un desarrollo profesional más elevado. Es posible que los odontólogos no se sientan suficientemente incentivados o apoyados para alcanzar niveles más altos de rendimiento, lo que podría estar relacionado con factores como la motivación, el reconocimiento o las oportunidades de crecimiento profesional dentro de la organización.

Por otro lado, el 17,54% de odontólogos clasificados como Deficientes revela que una proporción significativa de profesionales está experimentando dificultades en su desempeño. El desempeño deficiente podría estar vinculado a aspectos negativos del clima organizacional, como la falta de apoyo de los superiores, una comunicación ineficaz, la ausencia de oportunidades de desarrollo o un ambiente laboral poco estimulante. Estos factores pueden generar desmotivación, frustración o incluso agotamiento, afectando directamente la capacidad de los odontólogos para cumplir con sus funciones de manera efectiva.

En contraste, solo un 3,51% de los odontólogos ha alcanzado un desempeño Excelente. Este grupo representa una minoría dentro del total, lo que podría ser un indicio de que el clima organizacional no está diseñando estructuras que fomenten o recompensen el alto rendimiento. El hecho de que tan pocos profesionales hayan logrado un desempeño sobresaliente puede sugerir que los incentivos o las condiciones de trabajo no son suficientes para motivar a un mayor número de odontólogos a esforzarse por la excelencia. Sin embargo, también puede reflejar que estos individuos tienen características personales, como una motivación

intrínseca elevada, que les permiten superar las limitaciones del entorno organizacional y destacar por encima del resto.

Finalmente, el 15,79% de los odontólogos con desempeño Bueno muestra que existe un grupo que ha logrado un nivel superior al promedio, pero que aún no alcanza la excelencia. Esta categoría puede representar a aquellos profesionales que, si bien reciben los recursos adecuados del clima organizacional, podrían estar limitados por barreras adicionales como la falta de una cultura de mejora continua o de oportunidades para desarrollar sus competencias más allá de lo básico.

8.3.1 Impacto del clima organizacional en el desempeño

El clima organizacional es un factor clave que puede afectar tanto el bienestar psicológico de los empleados como su productividad y desempeño. En el contexto de estos resultados, el predominio de un desempeño Adecuado y la significativa proporción de Desempeño Deficiente sugieren que, si bien la organización puede estar proporcionando un entorno de trabajo aceptable, existen deficiencias que impiden a muchos odontólogos alcanzar su máximo potencial.

Factores como la satisfacción laboral, el sentido de pertenencia, la calidad de la comunicación interna y el liderazgo dentro de la organización son determinantes que pueden influir en estos resultados. Un clima organizacional positivo, caracterizado por el apoyo de los superiores, el reconocimiento del esfuerzo, la retroalimentación constructiva y las oportunidades de desarrollo profesional, podría mejorar el desempeño de los odontólogos, aumentando la proporción de quienes se ubican en las categorías de Bueno y Excelente.

Por otro lado, un clima organizacional negativo, con escasas oportunidades de participación, poca autonomía en el trabajo, falta de recursos adecuados o malas relaciones interpersonales, podría estar contribuyendo a que un número significativo de odontólogos (17,54%) muestre un desempeño Deficiente. Este grupo puede estar experimentando una sensación de insatisfacción y agotamiento laboral, lo que afecta su rendimiento. En este caso, el impacto del clima organizacional es claro: si

no se abordan los factores que generan este bajo desempeño, se corre el riesgo de que el nivel general de rendimiento continúe siendo inadecuado, con implicaciones negativas para la calidad del servicio ofrecido y la satisfacción de los pacientes.

8.4 Resultado Objetivo No. 4

Asimismo, para identificar cuáles dimensiones del clima organizacional influyen más en el desempeño profesional, se realizó un análisis de regresión lineal múltiple. En este modelo, las dimensiones del clima organizacional actuaron como variables independientes y el desempeño profesional como variable dependiente. Se evaluó la significancia individual de los coeficientes ($p < 0.05$) y se calculó el R^2 ajustado, lo que permitió determinar qué proporción de la variabilidad del desempeño profesional puede ser explicada por las dimensiones del clima organizacional.

Tabla 12. Dimensiones EDCO y EDLI

Logit Regression Results							
Dep. Variable:	Desempeño Laboral	No. Observations:	114				
(Escala EDLI)							
Model:	Logit	Df Residuals:	112				
Method:	MLE	Df Model:	1				
Pseudo	R-squ.:	Log-Likelihood:	-				
0.01659		97.197					
converged:	True	LL-Null:	-98.837				
Covariance Type:	nonrobust	LLR p-value:	0.07017				
	coef	Odds Ratio (OR)	std err	z	P> z	[0.025	0.975]
Const	0.2129	1.237	0.175	1.216	0.224	-0.130	0.556
Clima organizacional (EDCO)	-1.1938	0.303	0.699	-1.707	0.088	-2.564	0.177

Fuente: Autoría Propia

Los resultados de la regresión logística indican que el clima organizacional tiene un efecto notable en el desempeño laboral de los odontólogos. El coeficiente para la variable Clima organizacional (EDCO) es de -1.1938, lo que sugiere que una percepción negativa del clima organizacional está asociada con un desempeño laboral inferior.

Este hallazgo es consistente con la literatura que sugiere que un ambiente de trabajo saludable y positivo es fundamental para el bienestar de los profesionales de la salud. El Odds Ratio (OR) de 0.303 refuerza esta afirmación, ya que indica que la probabilidad de tener un buen desempeño disminuye considerablemente a medida que se deterioran las condiciones del clima organizacional. Aunque el valor p de 0.088 no alcanza el nivel de significancia estadística comúnmente aceptado de 0.05, sí señala una tendencia que sugiere que las dimensiones del clima organizacional son un área digna de exploración y atención.

La baja R-cuadrada del modelo (0.01659) también plantea una reflexión importante: si bien el clima organizacional es un factor que influye en el desempeño laboral, no es el único. Esto sugiere que otros elementos, tales como la formación continua, las competencias personales de los odontólogos y el contexto socioeconómico en el que se desenvuelven pueden tener un impacto significativo en su desempeño.

Por otro lado, al desglosar las dimensiones del clima organizacional, se puede observar que aspectos como las relaciones interpersonales, el estilo de dirección y la claridad en la comunicación juegan un papel crucial en la forma en que los odontólogos perciben su entorno laboral.

El estilo de dirección también emerge como un factor clave. Un liderazgo que fomente la participación y el compromiso puede crear un clima de confianza y motivación entre los odontólogos. Cuando los profesionales sienten que sus opiniones son valoradas y que son parte de la toma de decisiones, es más probable que se sientan motivados para rendir al máximo.

Además, la claridad y coherencia en la dirección organizacional son esenciales para que los odontólogos comprendan las expectativas y objetivos del trabajo que realizan. La ambigüedad en la comunicación puede generar confusión y desmotivación, lo que podría resultar en un desempeño laboral deficiente.

9. Discusión

La distribución por género y edad en los odontólogos de Santiago de Cali revela tendencias globales, como la creciente feminización de profesiones en el ámbito de la salud. Estudios han documentado la transición de la odontología hacia una mayor representación femenina,²⁹ sugiriendo que este fenómeno responde a transformaciones sociales más amplias, como el aumento de la participación femenina en educación superior.

Este fenómeno también tiene implicaciones para la organización del trabajo, dado que, las mujeres en ocupaciones de atención a la salud a menudo enfrentan retos adicionales relacionados con la conciliación de la vida laboral y personal,³⁰ lo que podría influir en su percepción del clima organizacional y las oportunidades de desarrollo profesional.

Asimismo, la concentración de profesionales jóvenes (30-39 años) refleja un patrón observado en otros estudios sobre la población odontológica, donde se señala que las generaciones más jóvenes de odontólogos tienden a mostrar un mayor interés en la formación continua y la especialización.³¹ Sin embargo, esto también puede generar expectativas diferentes sobre las condiciones laborales, ya que los profesionales más jóvenes tienden a priorizar entornos laborales que promuevan el crecimiento personal y profesional, un aspecto que debe ser explorado más a fondo.

Por otro lado, el análisis del clima organizacional a través del EDCO revela que los odontólogos valoran positivamente aspectos relacionados con el entorno laboral, pero identifican oportunidades de mejora en el estilo de dirección y las relaciones interpersonales.

La literatura sobre clima organizacional en el sector salud respalda esta percepción. Algunos autores señalan que el estilo de liderazgo tiene un impacto directo en el desempeño y bienestar de los empleados.³² En este sentido, la relación entre liderazgo y satisfacción laboral es particularmente importante en el contexto odontológico, dado que un entorno de trabajo desfavorable puede incrementar la rotación de personal y reducir la calidad del servicio brindado a los pacientes.³³

Además, algunos autores sostienen que el clima organizacional es una construcción subjetiva que se forma a partir de las interacciones entre los empleados y su entorno de trabajo.³⁴ En este estudio, los resultados moderados en las dimensiones de relaciones interpersonales y estilo de dirección podrían indicar que los odontólogos no experimentan un entorno de trabajo altamente cohesionado o con un liderazgo claro.

Esta interpretación es consistente con estudios previos, donde algunos autores sugieren que las percepciones de apoyo y justicia organizacionales son factores clave para determinar la satisfacción y compromiso laboral en los profesionales de la salud.³⁵ Un hallazgo crítico es la alta proporción de odontólogos bajo contratos por prestación de servicios, lo que refleja una tendencia hacia la precarización laboral en el sector salud. Esto concuerda con estudios que analizan cómo las modalidades de contratación menos estables afectan el bienestar de los trabajadores en el sector sanitario.³⁶

Los profesionales de salud que operan bajo estas condiciones tienden a experimentar mayores niveles de inseguridad laboral, lo que puede derivar en estrés y agotamiento emocional, como lo destacan autores en su teoría sobre el síndrome de burnout.³⁷ En este sentido, los odontólogos con contratos temporales podrían estar más predispuestos a experimentar síntomas de desgaste profesional, afectando tanto su desempeño como su relación con los pacientes.

La literatura sobre empleo temporal en el sector salud también sugiere que este tipo de contratación impacta negativamente la continuidad de los servicios y la satisfacción del paciente. Según autores, los profesionales bajo contratos temporales pueden tener menos incentivos para comprometerse con la organización y desarrollar relaciones a largo plazo con los pacientes, lo que repercute directamente en la calidad del servicio.³⁸ Este aspecto, aunque no se aborda directamente en los resultados del presente estudio, podría ser objeto de futuras investigaciones.

El perfil demográfico y profesional de los odontólogos en Cali, así como las percepciones sobre el clima organizacional, son consistentes con patrones observados en otras regiones. Por ejemplo, en América Latina, estudios muestran que la odontología se ha feminizado progresivamente en países como Brasil y Argentina, y que las percepciones sobre el clima organizacional están influenciadas por factores culturales, tales como las expectativas hacia el liderazgo y la jerarquía.³²

Sin embargo, la particularidad de este estudio radica en la concentración de profesionales en el sector privado y bajo condiciones de inestabilidad laboral, lo que sugiere una situación más precaria en comparación con otros contextos donde los contratos permanentes son más comunes.

En cuanto al clima organizacional, los resultados de este estudio pueden ser comparados con investigaciones interesantes. Por ejemplo, autores analizaron cómo la estabilidad laboral y el estilo de liderazgo afectan el bienestar y el desempeño de los odontólogos. Ellos concluyeron que un liderazgo participativo y un entorno laboral que promueva la seguridad y el reconocimiento profesional son clave para mejorar tanto la satisfacción laboral como la calidad de los servicios de salud dental.³⁷ Los resultados obtenidos en Santiago de Cali sugieren que la falta de un liderazgo efectivo y la precariedad laboral podrían estar limitando estas mejoras.

Finalmente, los resultados de este estudio sobre los odontólogos en Santiago de Cali muestran una serie de desafíos relacionados con el clima organizacional y las modalidades de contratación. Los profesionales, aunque valoran positivamente algunos aspectos del entorno laboral, perciben deficiencias en términos de liderazgo y relaciones interpersonales. Además, la alta prevalencia de contratos por prestación de servicios introduce elementos de inseguridad laboral que pueden afectar tanto la satisfacción de los profesionales como la calidad de los servicios de salud.

Estos hallazgos son consistentes con la literatura existente, aunque reflejan características particulares del contexto colombiano, como la concentración de odontólogos en el sector privado y la feminización de la profesión. Se abre así la necesidad de explorar más a fondo las consecuencias de la precarización laboral y el liderazgo en el sector odontológico, con el fin de generar un debate más amplio sobre las condiciones laborales y organizacionales en el sector salud en América Latina.

Esta discusión no solo contribuye al entendimiento del clima organizacional y la estabilidad laboral en la odontología, sino que también plantea interrogantes sobre las políticas laborales y la gestión del talento en el sector sanitario, áreas que deberían recibir mayor atención tanto en investigaciones futuras como en la formulación de políticas públicas.

10. Conclusiones

El estudio realizado revela una serie de hallazgos significativos que aportan a la comprensión de las condiciones laborales y organizacionales en las que estos profesionales de la salud se desenvuelven. Las conclusiones derivadas de este análisis permiten reflexionar sobre aspectos cruciales que impactan directamente en el desempeño laboral, la satisfacción profesional y, en última instancia, en la calidad del servicio odontológico prestado.

Uno de los hallazgos más relevantes del estudio es la confirmación de la creciente feminización de la profesión odontológica, lo que refleja una tendencia observada no solo en Colombia, sino también en otros países de América Latina y el mundo. La predominancia de mujeres en la profesión sugiere que la odontología, al igual que otras profesiones de la salud, está experimentando un cambio demográfico significativo. Este fenómeno está alineado con los cambios sociales y educativos más amplios, donde cada vez más mujeres acceden a estudios universitarios y se insertan en campos profesionales tradicionalmente dominados por hombres.

La presencia de profesionales jóvenes, especialmente en el rango de edad entre los 30 y 39 años, también es indicativa de un grupo profesional que aún se encuentra en una fase temprana o media de su desarrollo profesional. Esta juventud puede estar relacionada con una mayor flexibilidad y adaptabilidad a los cambios tecnológicos y de prácticas odontológicas, pero también con expectativas diferentes respecto a las condiciones laborales y organizacionales. Las políticas públicas y las instituciones de salud deben considerar estos cambios demográficos para diseñar estrategias que promuevan la igualdad de género y fomenten la retención de talentos en el sector odontológico.

El clima organizacional, medido a través del EDCO, muestra una evaluación positiva en varias de sus dimensiones, lo cual es un indicativo de un entorno laboral que, en términos generales, es percibido de manera favorable por los odontólogos. Sin embargo, aspectos como el estilo de liderazgo y las relaciones interpersonales recibieron evaluaciones menos satisfactorias, lo que señala la existencia de áreas críticas que necesitan ser mejoradas. Un liderazgo efectivo y participativo es clave para promover la motivación, el compromiso y la cohesión dentro de los equipos de trabajo.

En este sentido, la literatura ha demostrado que los profesionales que operan en entornos donde el liderazgo es autoritario o poco claro tienden a experimentar menores niveles de satisfacción laboral, lo que puede repercutir negativamente en su desempeño y, por ende, en la calidad del servicio que brindan.

Este hallazgo debe ser considerado como un llamado de atención para las instituciones de salud, que deberían priorizar el desarrollo de estilos de liderazgo más inclusivos y centrados en el bienestar del personal. Capacitar a los líderes en habilidades de comunicación efectiva, empatía y resolución de conflictos puede ser una estrategia clave para mejorar el clima organizacional y, en consecuencia, la retención y motivación de los profesionales odontológicos.

Un aspecto preocupante que emerge del estudio es la alta proporción de odontólogos que trabajan bajo contratos por prestación de servicios, una modalidad

contractual que generalmente está asociada con la precarización laboral. Los contratos temporales o por prestación de servicios pueden generar inseguridad económica, estrés y una mayor rotación de personal, lo cual impacta tanto en el bienestar de los profesionales como en la continuidad y calidad de la atención odontológica que reciben los pacientes. Estos resultados son consistentes con estudios previos en el sector salud, que han documentado los efectos negativos de la inestabilidad laboral en el rendimiento y la satisfacción profesional.

Este hallazgo sugiere la necesidad de revisar y mejorar las políticas laborales en el sector odontológico, fomentando la implementación de contratos más estables y condiciones laborales más equitativas. La inestabilidad laboral no solo afecta a los profesionales, sino que también tiene repercusiones directas en la prestación de servicios de salud, ya que los odontólogos pueden sentirse menos comprometidos con la institución y más propensos a buscar otras oportunidades laborales que les ofrezcan mayor estabilidad.

El sector odontológico en Santiago de Cali enfrenta varios desafíos importantes relacionados con el clima organizacional, las condiciones laborales y el liderazgo. Sin embargo, también presenta oportunidades significativas para mejorar y optimizar el entorno laboral. Este estudio subraya la importancia de diseñar políticas organizacionales que promuevan un clima laboral saludable, donde los odontólogos puedan desarrollar plenamente sus capacidades profesionales en un ambiente de apoyo y estabilidad.

En particular, el fomento de un liderazgo transformacional y la mejora de las relaciones interpersonales en el entorno laboral son áreas que podrían tener un impacto positivo tanto en los profesionales como en los pacientes. Las instituciones deben abordar de manera proactiva estos desafíos mediante la implementación de programas de formación para líderes, la promoción de entornos laborales inclusivos y la adopción de políticas de contratación más justas.

La precarización laboral, combinada con las deficiencias en el liderazgo y las relaciones interpersonales, tiene implicaciones directas en la calidad del servicio

odontológico prestado a la población de Santiago de Cali. Los profesionales que experimentan altos niveles de inseguridad laboral y un clima organizacional poco favorable pueden verse afectados en su capacidad para ofrecer un servicio de calidad, lo que impacta negativamente en la satisfacción y la experiencia del paciente.

Por lo tanto, mejorar las condiciones laborales y organizacionales no solo beneficia a los profesionales de la odontología, sino que también repercute directamente en los usuarios del sistema de salud. Invertir en el bienestar de los odontólogos es una estrategia clave para garantizar una atención odontológica de calidad y sostenible a largo plazo.

En síntesis, este estudio evidencia la necesidad de una transformación estructural en el sector odontológico en Santiago de Cali, particularmente en cuanto a las condiciones laborales, el estilo de liderazgo y el clima organizacional. Los hallazgos obtenidos deben ser tomados en cuenta por los responsables de la formulación de políticas en el ámbito de la salud para garantizar que los profesionales odontológicos puedan trabajar en un entorno que favorezca su desarrollo profesional y personal, lo que, en última instancia, beneficiará tanto a los odontólogos como a los pacientes que reciben sus servicios.

La mejora de las condiciones laborales, la promoción de un liderazgo inclusivo y la estabilidad contractual son aspectos fundamentales para el fortalecimiento del sector odontológico en la región. Al abordar estos desafíos de manera integral, se puede avanzar hacia un sistema de salud más eficiente, equitativo y sostenible, que promueva el bienestar de los profesionales y garantice una atención de calidad para toda la población.

11. Recomendaciones

En primer lugar, se destaca la necesidad de mejorar el liderazgo dentro de las instituciones odontológicas. Se recomienda implementar programas de formación en liderazgo transformacional, que fomenten la motivación, el trabajo en equipo y el apoyo emocional hacia los profesionales. Este tipo de liderazgo contribuye a crear un entorno colaborativo que puede mejorar la satisfacción laboral de los odontólogos.

Además, es esencial ofrecer programas continuos de desarrollo de competencias para líderes y directivos, con el fin de mejorar sus habilidades interpersonales y de gestión de equipos. Esto permitirá que se dé una mejor comunicación y cohesión en los equipos de trabajo.

Otra área clave es el fortalecimiento del clima organizacional. Se sugiere realizar evaluaciones periódicas del ambiente laboral, en las que se recoja la retroalimentación de los odontólogos y otros trabajadores. Estos diagnósticos deben servir como base para diseñar planes de acción que mejoren el entorno laboral. Además, es necesario implementar programas de bienestar laboral que incluyan incentivos, actividades de integración y apoyo psicosocial, dado que un ambiente laboral positivo contribuye a aumentar la motivación y el compromiso de los profesionales.

En relación con las modalidades de contratación, se propone una revisión profunda para mitigar la precarización laboral que afecta a los odontólogos, especialmente aquellos bajo contratos de prestación de servicios. Es crucial fomentar la implementación de contratos laborales más estables que brinden seguridad económica y beneficios sociales a los profesionales.

Esto no solo aumentaría la retención del talento, sino que promovería una mayor lealtad y compromiso con las instituciones. Asimismo, se recomienda desarrollar políticas de contratación equitativas que eliminen la dependencia excesiva de contratos temporales, permitiendo a los odontólogos planificar mejor sus carreras.

El bienestar psicosocial de los odontólogos es un aspecto crítico que debe ser abordado de manera proactiva. Se recomienda la implementación de programas de salud mental y apoyo psicológico para prevenir el desgaste profesional (burnout) y promover un ambiente de trabajo saludable. También es importante desarrollar programas de incentivos tanto económicos como no económicos que reconozcan el buen desempeño de los profesionales y que fomenten su motivación y sentido de pertenencia hacia la institución.

12. Bibliografía

1. Naranjo Herrera C, Paz Delgado AL, Marín Betancur SM. Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de Salud. Red Rev Científicas América Lat el Caribe, España y Port [Internet]. 2015;17:105–26. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187243060006>
2. Marín JM, Melgar A, Castaño C. Teoría y técnicas de desarrollo organizacional. Guatemala: Organización Panamericana de la Salud; 1989. OPS/OMS. Teoría y Técnicas de Desarrollo Organizacional. Programa Regional de Desarrollo de Servicios de Salud. PSDCGT-10. 1998;3(III):1-7.
3. García L, Reyes A, Sarmiento P. Clima organizacional de la Escuela de Odontología de la Universidad del Valle [Internet]. México: Universidad del Valle; 2020. Disponible en: <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/2321?mode=full>
4. del Desad CB, Medina T. Tesis para optar al título de Máster en Salud Pública. 2015.
5. Calderón G, Álvarez C, Naranjo J. Gestión humana en las organizaciones: un fenómeno complejo. Evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. Cuadernos de Administración Bogotá. 2006;19:225-54.
6. Guzmán Pérez D. Análisis del impacto del clima organizacional en la satisfacción

- del personal especializado en odontología general avanzada de los servicios de odontología en hospitales nacionales, regionales, periféricos y clínicas tipo II y III durante el II semestre de 2021 [Tesis]. Costa Rica: Universidad de Costa Rica; 2021.
7. Iglesias A, Torres J. Un acercamiento al clima organizacional. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2018 [citado el 31 de octubre de 2019]. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257>
 8. Aldaz A, Alvarado W, Castro N, Fajardo C. Correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral de una unidad educativa del cantón Salitre, 2020. Ciencia Latina Rev Cient Multidiscip [Internet]. 2022 [citado el 8 de julio de 2022];6(1):12. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588/2213>
 9. Culma B, Londoño D, García, Tabares D. La cultura y el clima de las organizaciones en época del confinamiento a causa del COVID-19. CIE. 2020;1(9):45-56.
 10. Torres Z. Teoría general de la administración. 2da ed. México D.F.: Larousse - Grupo Editorial Patria; 2014.
 11. Galván E, Sánchez L. Factores organizacionales relacionados con el comportamiento intraemprendedor. Innovar Rev Ciencias Adm y Soc [Internet]. 2019 [citado el 30 de octubre de 2019];55-68. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/330423493>
 12. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. 10a ed. México DF: McGraw-Hill Interamericana; 2017. Disponible en: <https://mcgrawiaip.vitalsource.com/#!/books/9781456263430/>
 13. Guerra T. Factores organizacionales y estrés laboral en tiempos de COVID-19 en emergencias de EsSalud Hospital II Vitarte-Ate, 2020 [Tesis]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70201>

14. Robbins S. Administración. México DF: Pearson; 2018. Disponible en: <https://pearsonha-ip.vitalsource.com/#!/books/9786073243360/>
15. Pérez AMS, Milian AJG, Cabrera PL, Victoria IP. Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional: una aproximación conceptual. Rev Inf Cient para la Dir en Salud INFODIR [Internet]. 2016;24:86-99. Disponible en: <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200>
16. Peña C, Ulloa D, Villanueva E. Diagnóstico de cultura y clima organizacional para la elaboración de un plan de fortalecimiento en el servicio de diagnóstico por imágenes del Complejo Hospitalario Alberto Barton Thompson [Tesis de maestría]. Lima, Perú: Universidad Esan; 2018.
17. Galván E, Sánchez L. Factores organizacionales relacionados con el comportamiento intraemprendedor. Innovar Rev Ciencias Adm y Soc [Internet]. 2019 [citado el 30 de octubre de 2019];55-68. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/330423493>
18. Ministerio de Salud. Ley número 100 de 1993 [Internet]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-100-de-1993.pdf>
19. Ministerio de Salud. Decreto 1011 de 2006 [Internet]. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/DECRETO%201011%20de%202006.pdf
20. Ministerio de Salud. Ley estatutaria 1751 de 2015 [Internet]. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Ley%201751%20de%202015.pdf
21. Comisión Nacional del Servicio Civil. Acuerdo 565 de 2016. 2016.

22. Zambrano AM. Ley 1562 de 2012 [Internet]. 1994;(23):1–22. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1562-de-2012.pdf>
23. Ley 1122. Modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Diario Oficial [Internet]. 2007;(Enero 9):1–18. Disponible en: <http://www.pos.gov.co/Documents/Archivos/Ley%201122%20de%202007.pdf>
24. Ministerio de Salud. Resolución número 8430 de 1993 [Internet]. Minist Salud. 2012;32(4):471–3. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-8430-de-1993.pdf>
25. Balestrini M. Cómo se elabora el proyecto de investigación. Venezuela: BL Consultores asociados; 2006. p. 265.
26. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. México: Interamericana Editores; 2010. p. 634.
27. Falcón JC, Herrera Y. Análisis del dato estadístico. Caracas: Universidad Bolivariana de Venezuela; 2005.
28. González J, Pazmiño M. Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para la validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. Rev Publicando [Internet]. 2015;2(1):62-67. Disponible en: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssolar-423821>
29. Brunet L. El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición Diagnostica y Consecuencias. México: Trillas; 2015.
30. Chiang Vega MM, Salazar Botello CM, Huerta Rivera PC, Nuñez Partido A. Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas): Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Universum (Talca). 2013;23(2):66-85.

31. González P. Relación del Clima Organizacional en el Bienestar Laboral en una Corporación de Telecomunicaciones en el Ecuador [Internet]. 2014. Disponible en: <http://181.39.139.66/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/78>
32. Irondo J. Clima Laboral [Internet]. 2007. Disponible en: <http://www.orggames.org/contextp.htm> [Revisado el 18 de julio de 2017].
33. Quintero N. Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago [Internet]. 2013. Disponible en: <http://ojs.revistanegotium.org.ve/index.php/negotium/article/viewFile/57/49>
34. Ucross Brito M. Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana. Omnia. 2011;17(2).
35. Salazar-Gómez CA. Aspectos normativos en la legislación colombiana para la determinación como enfermedad profesional del estrés laboral. Rev CES Salud Pública. 2011;2(1):85-90.
36. Fernández JC, Pérez JM, Santos AM, Pérez M, Peralta M. Influencia de factores sociodemográficos, laborales y de estilo de vida sobre los niveles de Burnout en personal sanitario de cuidados paliativos. An Sist Sanit Navar. 2017;40:421-31.
37. Navinés R, Santos RM, Olivé V, Valdés M. Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. Med Clin (Barc). 2016;146:359-66.
38. Fernández JC, Pérez JM, Santos AM, Pérez M, Peralta M. Association between Burnout and cortisol secretion, perceived stress, and psychopathology in palliative care unit health professionals. Palliat Support Care. 2018;16:286-97.

13. Anexos

13.1 Anexo a.

Consentimiento informado para formulario Google

El/La _____, mayor de edad e identificado/a con cédula de ciudadanía número _____, autoriza su participación en la investigación titulada "Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Profesional de los Odontólogos en Santiago de Cali en el Año 2023", desarrollada en el marco de la Maestría en Administración de Salud de la Universidad del Valle.

Con pleno conocimiento de los objetivos de la investigación, que son los siguientes:

Objetivo general

Analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño profesional de los odontólogos en Santiago de Cali en el año 2023

Objetivos específicos

Caracterizar sociodemográficamente la población incluida en el estudio, considerando variables como edad, genero, experiencia laboral y tipo de institución donde laboran.

Analizar el clima organizacional presente en las instituciones de salud donde ejercen su labor profesional como odontólogos en el año 2023

Identificar el desempeño profesional de los odontólogos frente al clima organizacional presente en las instituciones donde ejercen su labor profesional.

Y entendiendo también los siguientes aspectos:

El/La participante entiende que ha sido invitado/a a participar en esta investigación, la cual incluirá aproximadamente 90 participantes. La duración de su participación dependerá del tiempo de la recolección de datos mediante una encuesta virtual; posterior se realizará el análisis de la información recolectada; y se socializarán los resultados. Como participante, su responsabilidad será completar los cuestionarios proporcionados de manera honesta y completa.

El/La participante reconoce que, aunque la investigación no presenta riesgos potenciales, existe un riesgo de confidencialidad. Para minimizar este riesgo, la información personal será identificada mediante un código numérico y estará protegida según la Ley de Habeas Data. No se contará con la presencia de testigos para la firma del consentimiento informado.

Además, el/la participante tiene la opción de autorizar o no autorizar que sus datos y muestras sean utilizados en futuros estudios, marcando la opción correspondiente: () Sí () No.

El/La participante reconoce que no recibirá ninguna compensación económica por su participación en el estudio, pero tampoco incurrirá en ningún gasto adicional. El principal beneficio de su participación es la contribución a la generación de nuevo conocimiento que podría mejorar el clima organizacional y, en consecuencia, el desempeño profesional de los odontólogos.

El/La participante es consciente de que recibirá respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda sobre los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación. Asimismo, entiende que tiene la libertad de retirar su consentimiento en cualquier momento sin que esto afecte la continuidad de su cuidado y tratamiento. Se garantiza su derecho a recibir información actualizada durante el estudio si así lo requiere.

En caso de dudas o para obtener más información, puede contactar al docente responsable Alexander Almeida al número de celular 316 5326480 y al investigador principal Valentina Garcia al número 3117287385. O al Comité de Ética en

Investigaciones de Salud (CEIS) al número 60 (2) 5185680 – 321 ext 4080 o al correo electrónico investigasalud@correounivalle.edu.co

Con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a los que se someterá, y con la capacidad de libre elección, el/la participante autoriza su participación sin coacción alguna.

☐ DOY EL CONSENTIMIENTO ☐ NO DOY EL CONSENTIMIENTO

Para mi participación en el proyecto mencionado y bajo las condiciones anteriormente expuestas.

Lugar y Fecha:

Nombre:

Firma y cédula:

13.2 Anexo b

Instrumento de recolección de información

ENCUESTA DIRIGIDA A ODONTOLOGOS DE LA CUIDAD DE SANTIAGO DE CALI

El desempeño profesional de los odontólogos no solo está determinado por su competencia clínica y habilidades técnicas, sino también por el ambiente en el que trabajan. El clima organizacional, definido como el ambiente psicológico percibido por los miembros de una organización, juega un papel significativo en la forma en que los odontólogos llevan a cabo sus tareas y responsabilidades en el lugar de trabajo

I. ASPECTOS SOCIODEMOGRAFICOS

Género: (1) Masculino (2) Femenino
Edad:
Estado Civil: (1) Soltero(a) (2) Casado (3) Unión libre (4) Divorciado (a)
Institución de educación superior:
Nombre de la institución donde labora: (1) Clinica VoeDent (2) Clinica Salud Oral Integral(3) Clinica Primavera (4) Clinica Elite dental (5) Clinica Comfandi (6) Ips odontológica y medica Zamudio
Cargo: Odontólogo
Tipo de contratación: (1) Termino Fijo (2) Termino Indefinido (3) Prestación de servicios
Experiencia laboral en años

Con el propósito de conocer el clima organizacional presente en las instituciones de salud donde ejerce su labor profesional como odontólogo de la ciudad de Santiago de Cali, le invitamos a responder los ítems que a continuación se listan con las alternativas de respuestas escalonadas de tipo Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre

(Marcar con x sobre la columna correspondiente)

RELACIONES INTERPERSONALES	EVALUACION				
	1	2	3	4	5
1. Los miembros de la organización tienen en cuenta mis opiniones					
2. Soy aceptado por mi grupo de trabajo					
3. Los miembros del grupo de trabajo son distantes conmigo					
4. Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo					
5. El grupo de trabajo valora mis aportes					
ESTILO DE DIRECCION	EVALUACION				
	1	2	3	4	5
6. Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo					
7. El jefe es mal educado					
8. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo					
9. Las ordenes impartidas por el jefe son arbitrarias					
10. El jefe confia en el grupo de trabajo					

SENTIDO DE PERTENENCIA	EVALUACION				
	1	2	3	4	5
11. Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa.					
12. Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades					
13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial					
14. Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa					
15. Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes					
RETRIBUCIÓN	EVALUACION				
	1	2	3	4	5
16. Realmente me interesa el futuro de la empresa					
17. Recomendando a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo					
18. Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa					
19. Sin remuneración no trabajo horas extras					
20. Seria más feliz en otra empresa					

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	EVALUACION				
	1	2	3	4	5
21. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo					
22. El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado					
23. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo					
24. Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo					
25. La iluminación del área de trabajo es deficiente					
ESTABILIDAD	EVALUACION				
	1	2	3	4	5
26. La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño					
27. La empresa brinda estabilidad laboral					

28. La empresa contrata personal temporal					
29. La permanencia en el cargo depende de preferencias personales					
30. De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo					
CLARIDAD Y COHERENCIA	EVALUACION				
	1	2	3	4	5
31. Entiendo de manera clara las metas de la empresa					
32. Conozco bien como la empresa está logrando sus metas					
33. Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas					
34. Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa					
35. Las metas de la empresa son poco entendibles					
VALORES COLECTIVOS	EVALUACION				
	1	2	3	4	5
36. El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno					
37. Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales					
38. Cuando necesito información de otras dependencias las puedo conseguir fácilmente					
39. Cuando las cosas salen más las dependencias son rápidas en culpar a otras					
40. Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras					