

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA EN SALUD**



**FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA LABORAL DEL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL CARLOS  
ALBERTO SEGUÍN ESCOBEDO, ESSALUD.**  
**AREQUIPA, 2016**

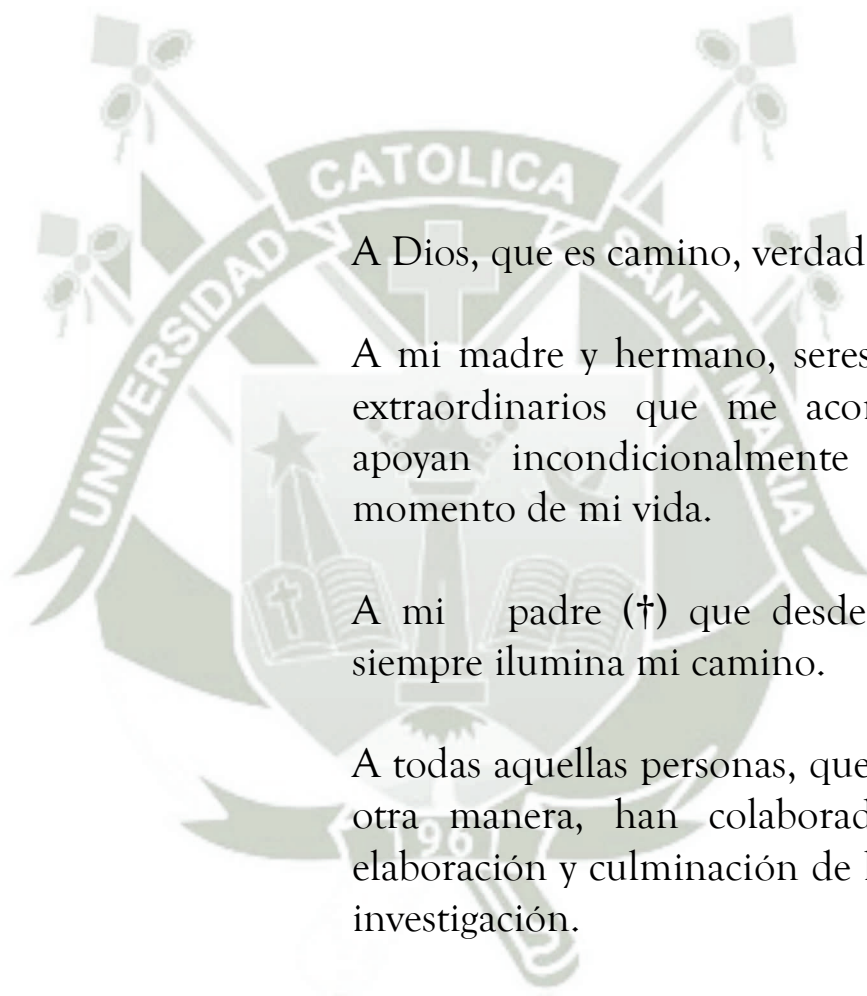
Tesis presentada por la Bachiller:

***MILAGROS LIZBETH UTURUNCO VERA***

Para optar el Grado Académico de:

**Maestro en Gerencia en Salud**

**AREQUIPA – PERU**  
**2017**



A Dios, que es camino, verdad y vida.

A mi madre y hermano, seres humanos extraordinarios que me acompañan y apoyan incondicionalmente en cada momento de mi vida.

A mi padre (†) que desde el cielo, siempre ilumina mi camino.

A todas aquellas personas, que, de una u otra manera, han colaborado con la elaboración y culminación de la presente investigación.

*Milagros*



*“El trabajo más productivo es el  
que sale de una persona contenta”*

*Victor Pauchet*

## INDICE

	Pág.
RESUMEN.....	05
SUMMARY .....	06
INTRODUCCIÓN.....	07
CAPITULO UNICO	
RESULTADOS, ANALISIS E INTERPRETACIÓN .....	09
1. CARACTERÍSTICAS PERSONALES .....	10
2. FACTORES LABORALES.....	14
3. CLIMA LABORAL.....	22
4. INFLUENCIA DE LOS FACTORES LABORALES EN EL CLIMA LABORAL.....	23
5. DISCUSIÓN Y COMENTARIOS.....	41
CONCLUSIONES .....	45
RECOMENDACIONES .....	46
PROPUESTA.....	47
BIBLIOGRAFÍA .....	51
ANEXOS.....	53
1. PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....	54
2. MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN.....	99

## RESUMEN

La presente investigación se tituló: FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUÍN ESCOBEDO, ESSALUD. AREQUIPA. 2016. Cuyas variables fueron: Factores laborales y Clima Laboral.

El principal objetivo fue: establecer los factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo

La hipótesis planteada fue: Dado que los factores laborales pueden influir en la percepción que tiene el personal de enfermería durante la ejecución de su quehacer profesional, ya que debe existir un ambiente laboral idóneo. Es probable que el reconocimiento del trabajo, la estabilidad laboral, motivación económica el ambiente físico, y las relaciones con los superiores y compañeros influyan en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo – EsSalud.

Como técnica se utilizó el Cuestionario y el instrumento fueron un Formulario de Preguntas y la Escala de Clima Organizacional (EDCO).

Llegando a concluir: 1) Los factores laborales que se dan con mayor frecuencia en el personal de Enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo son el factor laboral motivación en la empresa, las enfermeras afirman en un 51.0% que nunca se les reconoce y recompensa su trabajo, el 84.0% considera que la institución de salud no le brinda estabilidad laboral y que en un 81.0% raras veces se preocupa por su adecuada capacitación. En cuanto al factor laboral motivación económica, tenemos que el 45.0% de las enfermeras considera que el sueldo que perciben es poco adecuado y que los incentivos económicos recibidos por parte de la institución son infrecuentes en un 62.0%. En cuanto al factor ambiental laboral, tenemos que el 49.0% de las enfermeras consideran que la relación con sus superiores es buena, el 63.0% de las enfermeras consideran que su relación con sus compañeros es buena. En cuanto al factor laboral ambiente de trabajo, tenemos que el 55.0% de las enfermeras consideran que el ambiente físico donde realizan sus actividades laborales es poco favorable y el 88.0% de las enfermeras consideran que la institución le proporciona los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades eficientemente sólo a veces. 2) La percepción del clima laboral que predomina es neutra en el 71% de la población en estudio, seguida por la percepción negativa en el 17%. Existen algunos indicios de conformismo, apatía, resignación y aceptación de la autoridad, sin importar la integración entre las actividades de la organización y las necesidades personales. 3) Los factores de mayor influencia en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo, son: el reconocimiento que reciben de su institución por el trabajo bien hecho, estabilidad laboral, las relaciones con los superiores y con los compañeros de trabajo.

**Palabras claves:** Factores Laborales – Clima Laboral – Personal de Enfermería.

## SUMMARY

The present research was titled: LABOR FACTORS THAT INFLUENCE IN THE LABOR CLIMATE OF THE NURSING PERSONNEL OF THE NATIONAL HOSPITAL CARLOS ALBERTO SEGUÍN ESCOBEDO, ESSALUD. AREQUIPA. 2016. The variables were: Labor factors and Labor Climate.

The main objective was to establish the labor factors that influence the work environment of nursing personnel working at the Carlos Alberto Seguin Escobedo National Hospital.

The hypothesis was: Given that the labor factors can influence the perception that the nursing staff has during the execution of their professional work, since there must be a suitable working environment. It is probable that work recognition, job stability, economic motivation the physical environment, and relations with superiors and colleagues influence the work environment of the nursing staff of the Carlos Alberto Seguin Escobedo National Hospital - EsSalud.

As a technique, the Questionnaire was used and the instrument was a Questionnaire and Organizational Climate Scale (EDCO).

Concluding: 1) The labor factors that occur most frequently in the Nursing staff of the Carlos Alberto Seguin Escobedo National Hospital are the motivating factor in the company, the nurses affirm in a 51.0% that they are never recognized and rewarded 84.0% believe that the health institution does not provide job security and that in 81.0% of cases it is rarely concerned with its adequate training. As far as the economic motivation is concerned, 45.0% of the nurses believe that the salary they receive is inadequate and that the economic incentives received by the institution are infrequent at 62.0%. Regarding the environmental workforce, we have that 49.0% of nurses consider the relationship with their superiors to be good, 63.0% of nurses consider their relationship with their colleagues to be good. Regarding the work environment, 55.0% of the nurses consider that the physical environment where they work is not favorable and 88.0% of the nurses consider that the institution provides the necessary resources to carry out Their activities efficiently only sometimes. 2) The perception of the predominant working climate is neutral in 71% of the population under study, followed by the negative perception in 17%. There is some evidence of conformism, apathy, resignation and acceptance of authority, regardless of the integration between the organization's activities and personal needs. 3) The most influential factors in the work environment of the nursing staff of the Carlos Alberto Seguin Escobedo National Hospital are the recognition they receive from their institution for work well done, job stability, relationships with superiors and peers of work.

**Key words:** Labor Factors - Labor Climate - Nursing Personnel.

## INTRODUCCIÓN

SEÑOR PRESIDENTE DEL JURADO.

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Pongo en consideración el presente trabajo de investigación que lleva como enunciado **FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUÍN ESCOBEDO, ESSALUD. AREQUIPA. 2016**, tiene como propósito mejorar el clima laboral del Hospital a través del conocimiento de los factores laborales más influyentes como también que, el recurso humano sea visto y tratado en forma integral.

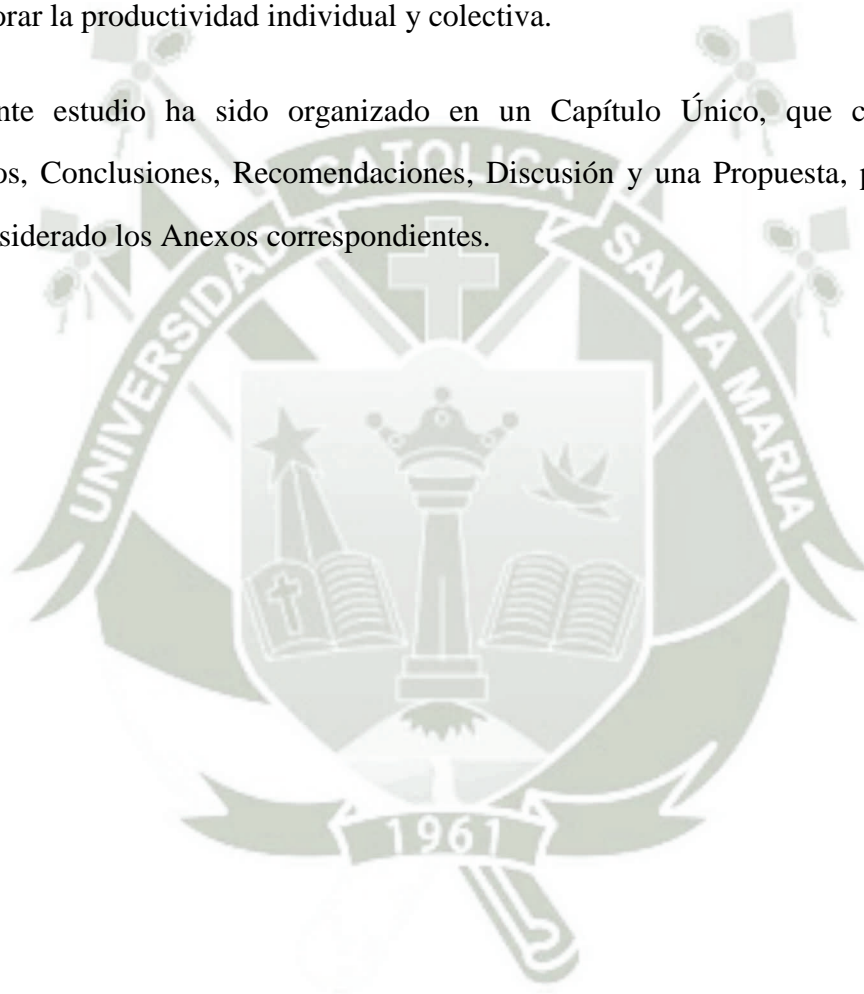
El clima es una realidad imprescindible y se constituye en una interrelación entre el individuo y el ambiente. Se habla de clima laboral a la referencia de las cualidades y propiedades normalmente permanentes de un entorno laboral, siendo percibidas y vivenciadas por los miembros de una organización y que ejercen influencia sobre su comportamiento de trabajo. El clima laboral se puede evaluar, mejorar y es la clave para la mejora del rendimiento y de los resultados.

En el Perú se ha reconocido la importancia del "Clima Laboral", en la productividad de instituciones, Pero también existen algunos lugares sobre todo instituciones de salud, que aún no dan importancia a este tema del "clima laboral", ya sea por desconocimiento o falta de interés. Es así que mediante el conocimiento, sobre el clima laboral en Hospital será de gran ayuda para mejorar el desempeño de los trabajadores de esta institución, por lo tanto, para asegurar la estabilidad del recurso humano, el Hospital requiere conocer los factores que influyen en el clima laboral y como puede repercutir sobre su comportamiento y desempeño laboral.

Éste trabajo de investigación es un primer acercamiento a los factores laborales influyentes del Clima Laboral en el personal de enfermería que labora en el Hospital, ya que esta institución de salud cuenta con el mayor número de profesional de enfermería debido al incremento de la población asegurada atendida en dicho establecimiento. Este trabajo de investigación tiene la finalidad de proporcionar información esencial sobre los factores laborales más influyentes en el clima laboral en el personal de enfermería, y así determinar las necesidades de capacitación, motivación y políticas de desarrollo que sea necesario para mejorar la productividad individual y colectiva.

El presente estudio ha sido organizado en un Capítulo Único, que comprende los Resultados, Conclusiones, Recomendaciones, Discusión y una Propuesta, posteriormente se ha considerado los Anexos correspondientes.

La Autora





**CAPITULO UNICO**  
**RESULTADOS**

## 1. CARACTERÍSTICAS PERSONALES

**TABLA 1**

**POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN EDAD. HOSPITAL NACIONAL CARLOS  
ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016**

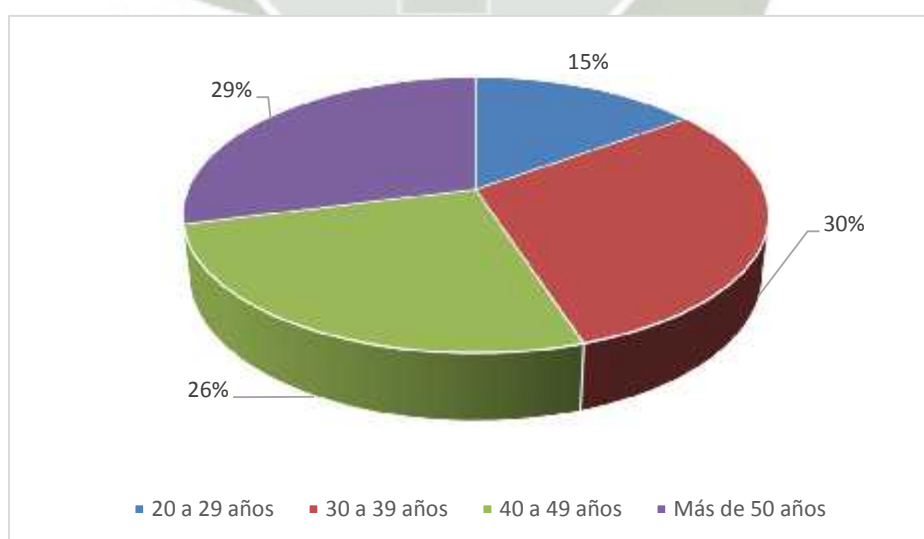
EDAD	N°	%
20 a 29 años	32	15.0
30 a 39 años	64	30.0
40 a 49 años	56	26.0
Más de 50 años	62	29.0
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Elaboración propia, 2016

En la tabla 1 podemos observar que el 30.0% de las enfermeras tienen de 30 a 39 años de edad, el 29.0% tienen más de 50 años, el 26.0% tienen de 40 a 49 años y el 15.0% tienen de 20 a 29 años.

**GRÁFICO 1**

**POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN EDAD. HOSPITAL NACIONAL CARLOS  
ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016**



**Fuente:** Elaboración propia, 2016

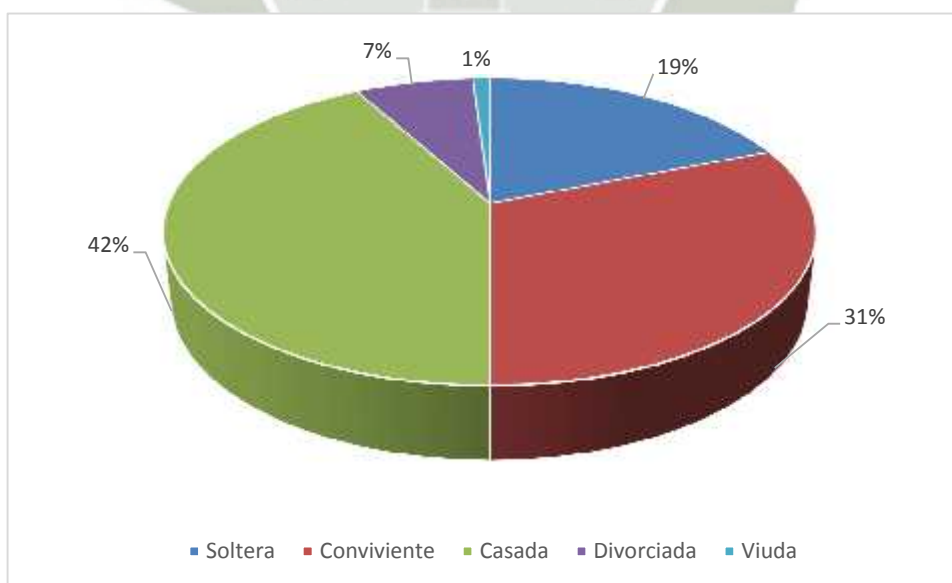
**TABLA 2**  
**POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN ESTADO CIVIL. HOSPITAL**  
**NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO.**  
**AREQUIPA, 2016**

ESTADO CIVIL	N°	%
Soltera	41	19.0
Conviviente	66	31.0
Casada	90	42.0
Divorciada	14	7.0
Viuda	3	1.0
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Elaboración propia, 2016

En la tabla 2, podemos observar que, en cuanto al estado civil de la población en estudio, el 42.0% están casadas, 31.0% son convivientes, el 19.0% son solteras, el 7.0% son divorciadas, el 1.0% son viudas.

**GRÁFICO 2**  
**POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN ESTADO CIVIL. HOSPITAL NACIONAL**  
**CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016**



**Fuente:** Elaboración propia, 2016

**TABLA 3**

**POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN AÑOS DE SERVICIO. HOSPITAL  
NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO.  
AREQUIPA, 2016**

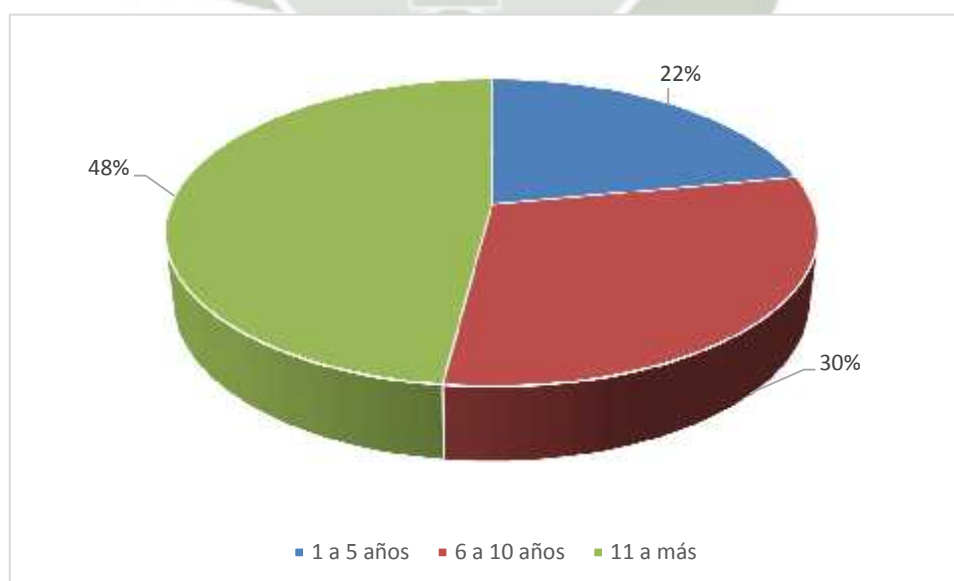
<b>AÑOS DE SERVICIO</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
1 a 5 años	46	22.0
6 a 10 años	65	30.0
11 a más	103	48.0
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Elaboración propia, 2016

En la tabla 3, tenemos que el 48.0% de la población de estudio según años de servicio tienen de 11 a más años, el 30.0% de 6 a 10 años y el 22.0% tienen de 1 a 5 años.

**GRÁFICO 3**

**POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN AÑOS DE SERVICIO. HOSPITAL  
NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO.  
AREQUIPA, 2016**



**Fuente:** Elaboración propia, 2016

**TABLA 4**

**POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN CONDICION LABORAL. HOSPITAL  
NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO.  
AREQUIPA, 2016**

CONDICIÓN LABORAL	N°	%
Contratado	96	45.0
Nombrado	118	55.0
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Elaboración propia, 2016

En la presente tabla, podemos observar que el 55.0% del profesional de enfermería está en condición laboral de nombradas y el 45.0% se encuentra actualmente como contratadas.

**GRÁFICO 4**

**POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN CONDICION LABORAL. HOSPITAL  
NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO.  
AREQUIPA, 2016**



**Fuente:** Elaboración propia, 2016

## 2. FACTORES LABORALES

TABLA 5

**POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA.  
HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO.  
AREQUIPA, 2016**

RECONOCIMIENTO	TOTAL	
	N°	%
Siempre	0	0.0
A veces	106	49.0
Nunca	108	51.0
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

ESTABILIDAD LABORAL	TOTAL	
	N°	%
Si	34	16.0
No	180	84.0
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

CAPACITACIÓN	TOTAL	
	N°	%
Frecuentemente	15	6.0
Raras veces	170	81.0
Nunca	29	13.0
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

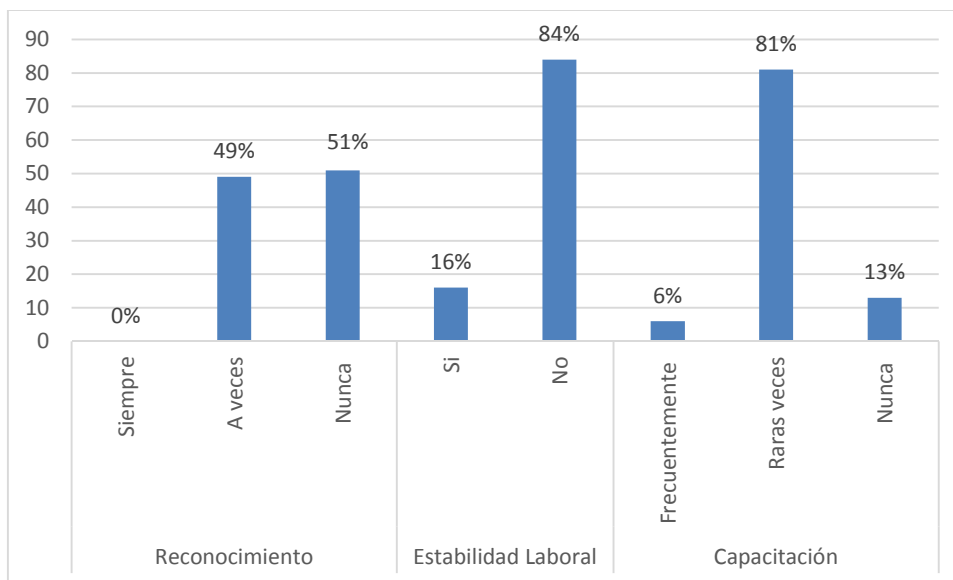
**Fuente:** Elaboración propia, 2016

En la tabla 5, en cuanto al factor laboral motivación en la empresa, se ha encontrado lo siguiente:

- Que el 51.0% afirma que “nunca” han recibido reconocimiento y recompensa por el trabajo bien hecho y que el 49.0% que solo “a veces” le reconocen el trabajo realizado.
- El 84.0% de las enfermeras investigadas perciben que su centro laboral no les brinda estabilidad laboral, y el 16.0% considera que si les brinda estabilidad laboral.
- Las enfermeras investigadas afirman que la institución en un 81.0% raras veces se preocupan brindar una adecuada capacitación, un 13.0% que nunca se preocupan y sólo el 6.0% considera que frecuentemente se preocupan por brindar una adecuada capacitación.

**GRÁFICO 5**

**POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA.  
HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO.  
AREQUIPA, 2016**



**Fuente:** Elaboración propia, 2016



**TABLA 6**

**POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN MOTIVACIÓN ECONÓMICA.  
HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN  
ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016**

SUELDO PERCIBIDO	TOTAL	
	N°	%
Adecuado	24	11.0
Poco adecuado	98	45.0
Inadecuado	92	44.0
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

INCENTIVOS RECIBIDOS	TOTAL	
	N°	%
Frecuentemente	0	0.0
Raras veces	81	38.0
Infrecuentemente	133	62.0
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

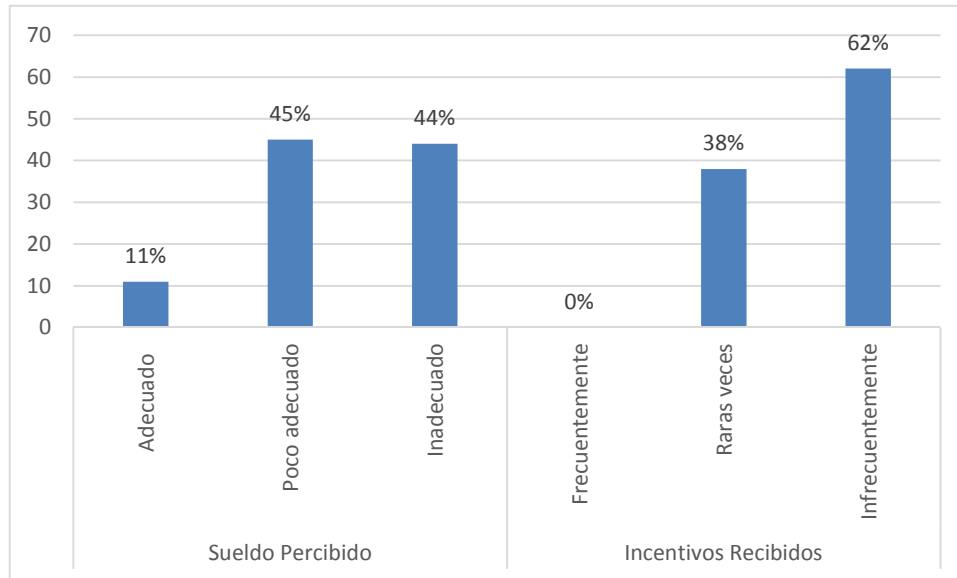
**Fuente:** Elaboración propia, 2016

En la tabla 6, en cuanto al factor laboral motivación económica, tenemos que:

- El 45.0% de las enfermeras investigadas considera que el sueldo que perciben actualmente es poco adecuado, el 44.0% que es inadecuado y el 11.0% que es adecuado.
- En cuanto a los incentivos económicos recibidos por parte de la institución, se puede evidenciar que el 62.0% señala que este se da infrecuentemente y el 38.0% que sólo se da raras veces.

**GRÁFICO 6**

**POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN MOTIVACIÓN ECONÓMICA.  
HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN  
ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016**



**Fuente:** Elaboración propia, 2016



**TABLA 7**

**POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN AMBIENTE LABORAL. HOSPITAL  
NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO.  
AREQUIPA, 2016**

RELACIÓN CON SUPERIORES	TOTAL	
	N°	%
Buena	105	49.0
Regular	85	40.0
Pésima	24	11.0
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

RELACIÓN CON COMPAÑEROS	TOTAL	
	N°	%
Buena	136	63.0
Regular	68	33.0
Pésima	10	4.0
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>100</b>

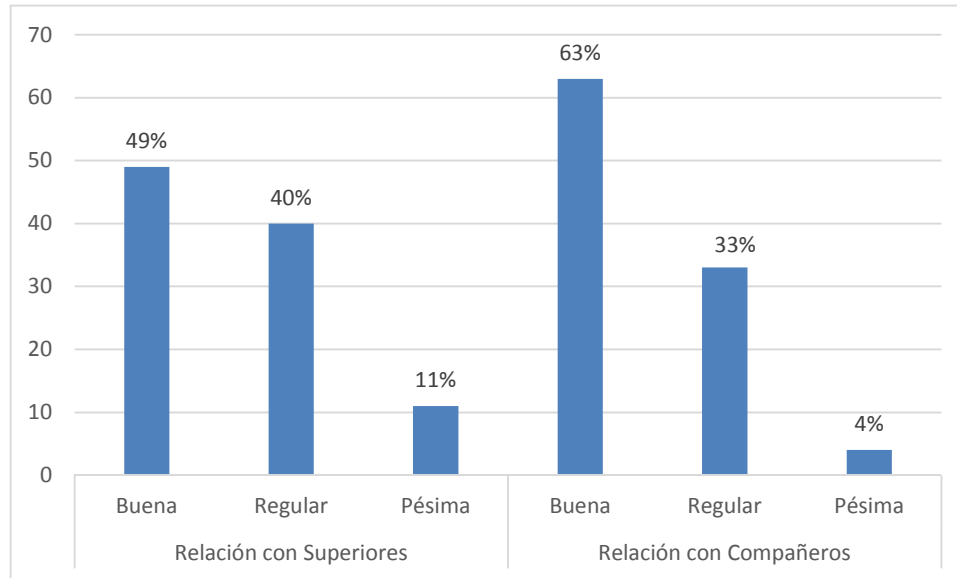
**Fuente:** Elaboración propia, 2016

En la tabla 7, en cuanto al factor ambiente laboral, tenemos que:

- El 49.0% de las enfermeras investigadas consideran que las relaciones con sus superiores es buena, el 40.0% que es regular y el 11.0% considera que es pésima.
- El 63.0% de las enfermeras consideran que la relación con sus compañeros es buena, el 33.0% que es regular y el 4.0% que es pésima.

### GRÁFICO 7

#### POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN AMBIENTE LABORAL. HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016



**Fuente:** Elaboración propia, 2016



**TABLA 8**

**POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN AMBIENTE DE TRABAJO. HOSPITAL  
NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016**

AMBIENTE FÍSICO	TOTAL	
	N°	%
Favorable	35	16.0
Poco favorable	118	55.0
Desfavorable	61	29.0
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

RECURSOS MATERIALES	TOTAL	
	N°	%
Siempre	0	0.0
A veces	188	88.0
Nunca	26	12.0
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

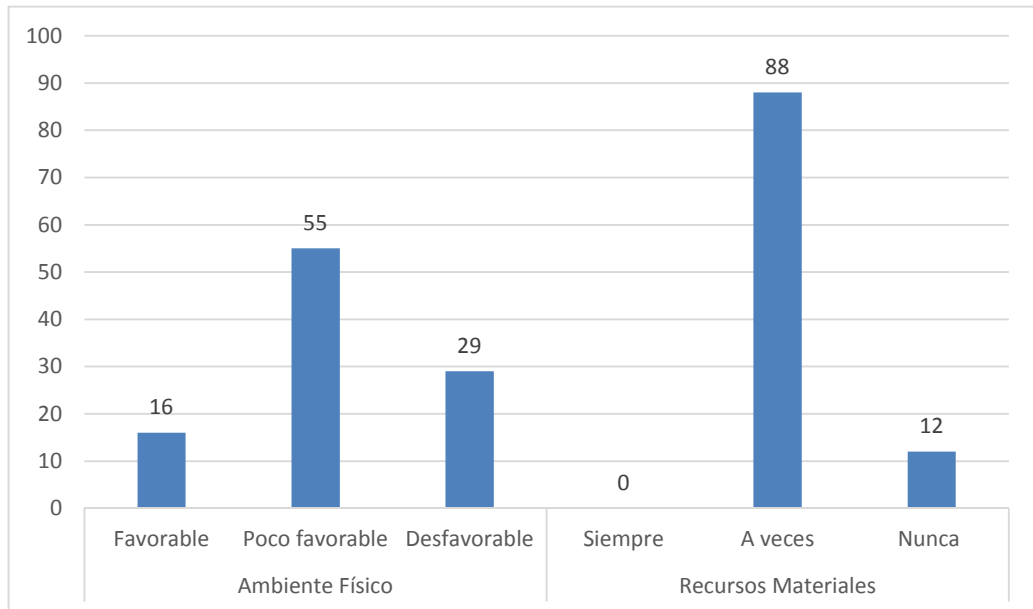
**Fuente:** Elaboración propia, 2016

En la tabla 8, en cuanto al factor laboral ambiente de trabajo, tenemos que:

- El 55.0% de las enfermeras investigadas consideran que el ambiente físico donde realizan sus actividades laborales es poco favorable, el 29.0% que es desfavorable y el 16.0% que es favorable.
- El 88.0% de las enfermeras investigadas afirman que la institución de salud a veces les proporciona los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades eficientemente, el 12.0% consideran que nunca les proporcionan los recursos necesarios.

**GRÁFICO 8**

**POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN AMBIENTE DE TRABAJO. HOSPITAL  
NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016**



**Fuente:** Elaboración propia, 2016



### 3. CLIMA LABORAL

**TABLA 9**

**POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN CLIMA LABORAL. HOSPITAL  
NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO.  
AREQUIPA, 2016**

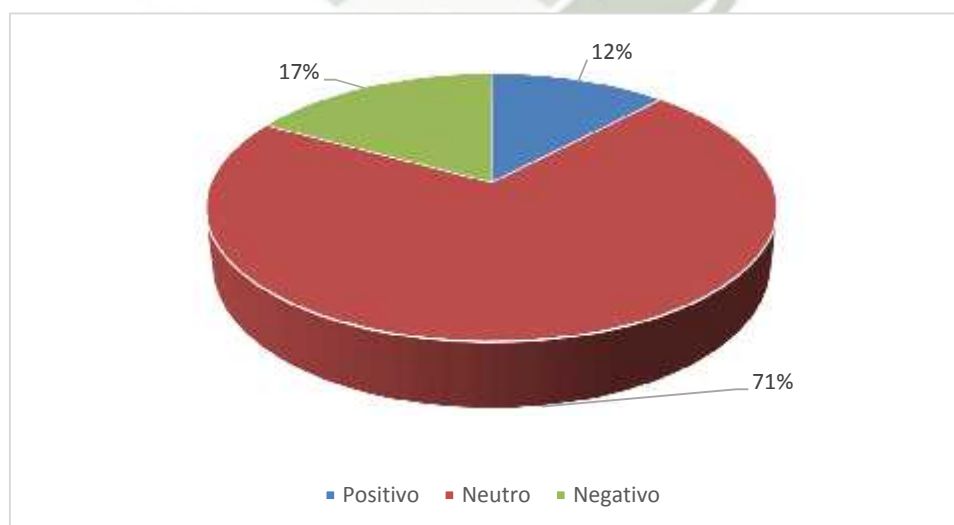
CLIMA LABORAL	N°	%
Positivo	26	12.0
Neutro	152	71.0
Negativo	36	17.0
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Elaboración propia, 2016

En la tabla 9 podemos observar que la percepción del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo – EsSalud sobre el clima laboral es neutro en un 71.0%, el 17% lo percibe como negativo y un 12.0% como positivo.

**GRÁFICO 9**

**POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN CLIMA LABORAL. HOSPITAL  
NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO.  
AREQUIPA, 2016**



**Fuente:** Elaboración propia, 2016

## 4. INFLUENCIA DE LOS FACTORES LABORALES EN EL CLIMA LABORAL

### 4.1. MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA

TABLA 10

CLIMA LABORAL DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN  
RECONOCIMIENTO. HOSPITAL NACIONAL CARLOS  
ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016

RECONOCIMIENTO	CLIMA LABORAL						TOTAL	
	POSITIVO		NEUTRO		NEGATIVO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Siempre	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
A veces	21	10.0	80	37.0	5	2.0	106	49.0
Nunca	5	2.0	72	34.0	31	15.0	108	51.0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>12.0</b>	<b>152</b>	<b>71.0</b>	<b>36</b>	<b>17.0</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia, 2016

$$x^2 = 7.3 > (x^2 \text{ 5\%} = 5.991, \text{ GL} = 4)$$

En la presente tabla podemos observar que el 10.0% de la población de estudio perciben un clima laboral positivo porque consideran que a veces son reconocidos por el trabajo y la labor que realizan; por el contrario, cuando este reconocimiento no se da, el 15.0% perciben un clima laboral negativo.

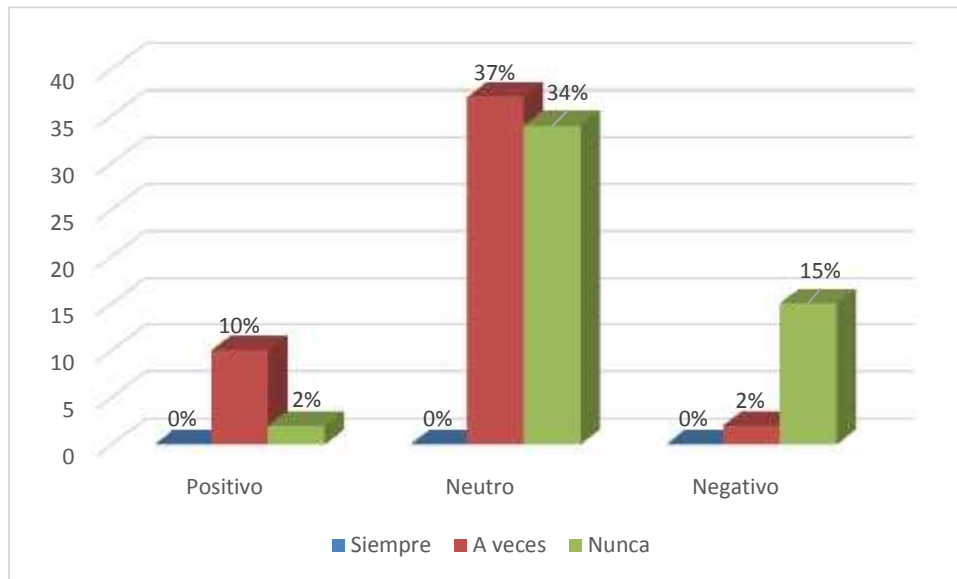
La prueba estadística ji cuadrada establece que el reconocimiento del trabajo y de la labor de la enfermera por parte de la institución de salud influye en el clima laboral

Apoya este resultado, lo descrito por el Dr. Luis Parra Osorio, que nos indica que el ser humano es ávido de reconocimientos y estímulos, sin los cuáles su productividad no se incrementa, o al menos, se estanca.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Tomado de Artículo virtual, disponible en: <http://www.gestiopolis.com/reconocimiento-laboral-para-el-dinamismo-laboral/>

### GRÁFICO 10

#### CLIMA LABORAL DE LA -POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN RECONOCIMIENTO. HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016



Fuente: Elaboración propia, 2016



**TABLA 11**

**CLIMA LABORAL DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN ESTABILIDAD  
LABORAL. HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN  
ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016**

ESTABILIDAD LABORAL	CLIMA LABORAL						TOTAL	
	POSITIVO		NEUTRO		NEGATIVO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Si	13	6.0	21	10.0	0	0.0	34	16.0
No	13	6.0	131	61.0	36	17.0	180	84.0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>12.0</b>	<b>152</b>	<b>71.0</b>	<b>36</b>	<b>17.0</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Elaboración propia, 2016

$$x^2 = 6.8 > (x^2 \text{ 5\%} = 5.991, \text{ GL} = 2)$$

En la presente tabla se tiene que el 61.0% de la población en estudio que no tiene estabilidad laboral percibe un clima laboral neutro y un 17.0% lo perciben como negativo.

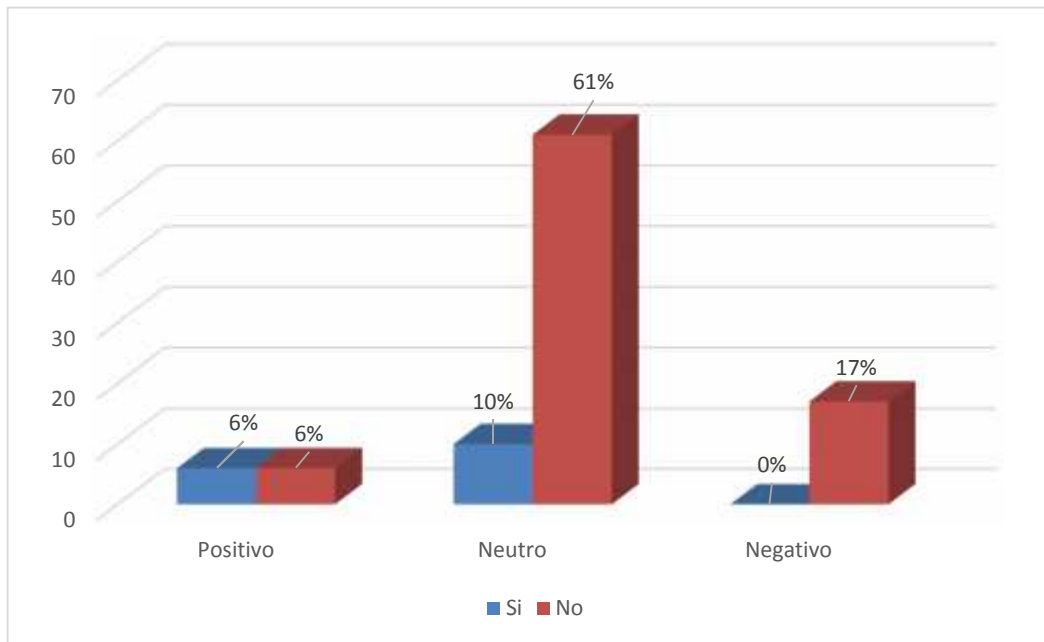
La prueba estadística ji cuadrada establece que la estabilidad laboral influye en la percepción del clima laboral.

Asimismo, Ferrari sostiene que en el principio de la estabilidad se trata de admitir como verdad inconcusa que el empleador no debe tener ejercicio tan libre para despedir y que el trabajador es titular del derecho a un mínimo de condiciones de vida estable.<sup>2</sup>

<sup>2</sup>Tomado de Artículo virtual, disponible en: [https://issuu.com/marlybarragan/docs/revista\\_digital\\_estabilidad](https://issuu.com/marlybarragan/docs/revista_digital_estabilidad)

### GRÁFICO 11

#### CLIMA LABORAL DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN ESTABILIDAD LABORAL. HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016



Fuente: Elaboración propia, 2016

**TABLA 12**

**CLIMA LABORAL DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN  
CAPACITACIÓN. HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN  
ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016**

CAPACITACIÓN	CLIMA LABORAL						TOTAL	
	POSITIVO		NEUTRO		NEGATIVO			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Frecuentemente	5	2.0	10	4.0	0	0.0	15	6.0
Raras veces	21	10.0	118	56.0	31	15.0	170	81.0
Nunca	0	0.0	24	11.0	5	2.0	29	13.0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>12.0</b>	<b>152</b>	<b>71.0</b>	<b>36</b>	<b>17.0</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Elaboración propia, 2016

$$x^2 = 1.7 < (x^2 \text{ 5\%} = 9.49, \text{ GL} = 4)$$

En la presente tabla tenemos que el 81.0% de las enfermeras que laboran en el Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo manifiestan que raras veces recibieron capacitación, así mismo el 71.0% percibe un clima laboral neutro.

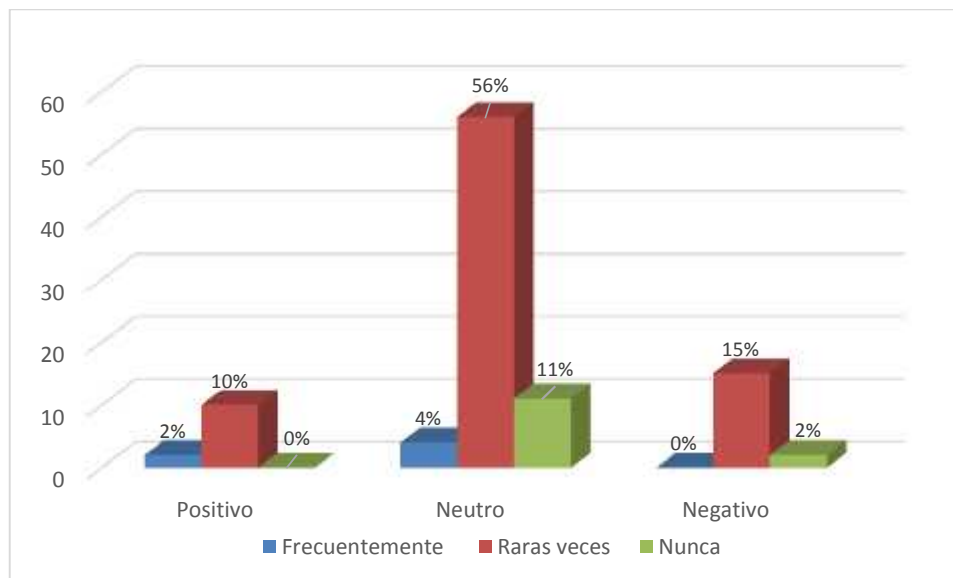
La prueba estadística ji cuadrada determina que la capacitación no influye en el clima laboral.

El Dr. Hugo Zamora, Director General del IAED indica que la importancia de capacitar a los empleados radica en que de ellos dependerá la productividad y calidad de los productos o servicios que se producen.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Tomado del Artículo virtual del Instituto de Administración Estratégica para el Desarrollo A.C. Centro de Gestión de Negocios y Entrenamiento Empresarial, disponible en: <http://iaed-ac.com.mx/recursos-humanos/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-actualidad/>

## GRÁFICO 12

### CLIMA LABORAL DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN CAPACITACIÓN. HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016



Fuente: Elaboración propia, 2016

## 4.2. MOTIVACIÓN ECONOMICA

TABLA 13

**CLIMA LABORAL DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN SUELDO  
PERCIBIDO. HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN  
ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016**

SUELDO PERCIBIDO	CLIMA LABORAL						TOTAL	
	POSITIVO		NEUTRO		NEGATIVO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Adecuado	11	5.0	13	6.0	0	0.0	24	11.0
Poco adecuado	8	4.0	80	37.0	10	4.0	98	45.0
Inadecuado	7	3.0	59	28.0	26	13.0	92	44.0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>12.0</b>	<b>152</b>	<b>71.0</b>	<b>36</b>	<b>17.0</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia, 2016

$$x^2 = 7.6 < (x^2 5\% = 9.49, GL = 4)$$

En la presente tabla se puede observar que el 45.0% de la población en estudio indica que el sueldo percibido es poco adecuado, un 44.0% que es inadecuado y solo un 11.0% manifiesta que es adecuado.

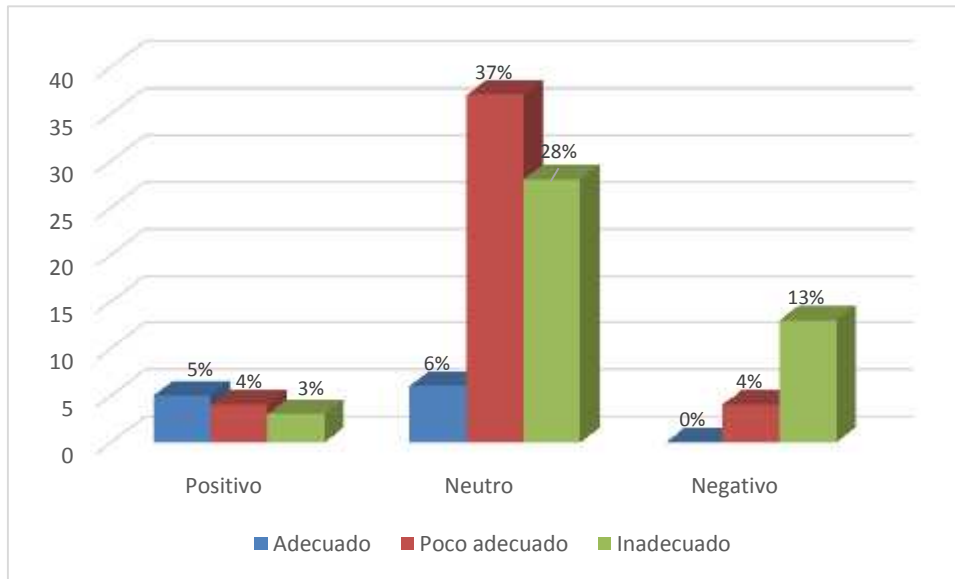
La prueba estadística ji cuadrada establece que el sueldo percibido por el profesional de Enfermería no influye en el clima laboral.

\*Koontz dice "Una compensación inteligente debería incluir salario fijo y variable, beneficios, buen ambiente de trabajo y nombre y mística de la empresa". Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador.<sup>4</sup>

<sup>4</sup>Tomado de Artículo virtual, disponible en: <https://es.scribd.com/doc/80672563/GESTION-DE-INNOVACION-Y-CALIDAD-Para-Entregar>

### GRÁFICO 13

#### CLIMA LABORAL DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN SUELDO PERCIBIDO. HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016



Fuente: Elaboración propia, 2016

**TABLA 14**

**CLIMA LABORAL DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN INCENTIVOS  
RECIBIDOS. HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN  
ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016**

INCENTIVOS RECIBIDOS	CLIMA LABORAL						TOTAL	
	POSITIVO		NEUTRO		NEGATIVO			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Frecuentemente	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Raras veces	13	6.0	51	24.0	17	8.0	81	38.0
Infrecuentemente	13	6.0	101	47.0	19	9.0	133	62.0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>12.0</b>	<b>152</b>	<b>71.0</b>	<b>36</b>	<b>17.0</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Elaboración propia, 2017

$$x^2 = 1.2 < (x^2 \text{ 5\%} = 5.991, \text{ GL} = 4)$$

En la presente tabla se puede observar que el 62.0% del personal de enfermería manifiesta que nunca recibió incentivos y el 38.0% que solo raras veces los recibió.

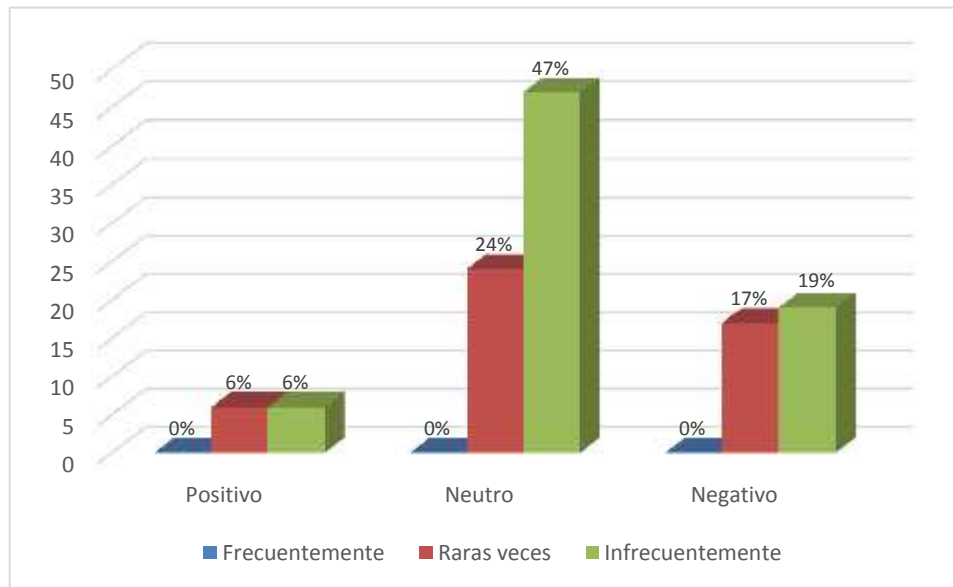
La prueba estadística ji cuadrada establece que los incentivos recibido por el personal de Enfermería no influye en el clima laboral.

Mayte Gómez afirma que: “El plan de incentivos debe atraer a los empleados talentosos para retenerlos y focalizar su atención hacia los objetivos de la empresa, premiando de este modo comportamientos adecuados”.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Tomado de Internet, disponible en: <http://queaprendemoshoy.com/plan-de-incentivos-como-clave-para-la-motivacion-laboral/>

### GRÁFICO 14

#### CLIMA LABORAL DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN INCENTIVOS RECIBIDOS. HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016



Fuente: Elaboración propia, 2016



### 4.3. AMBIENTE LABORAL

TABLA 15

**CLIMA LABORAL DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN RELACIÓN  
CON SUPERIORES. HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN  
ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016**

RELACIÓN CON SUPERIORES	CLIMA LABORAL						TOTAL	
	POSITIVO		NEUTRO		NEGATIVO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Buena	21	10.0	79	37.0	5	2.0	105	49.0
Regular	5	2.0	63	30.0	17	8.0	85	40.0
Pésima	0	0.0	10	4.0	14	7.0	24	11.0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>12.0</b>	<b>152</b>	<b>71.0</b>	<b>36</b>	<b>17.0</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia, 2016

$$x^2 = 12.04 > (x^2 \text{ 5\%} = 9.49, \text{ GL} = 4)$$

En la presente tabla se puede identificar que el 10.0% de la población en estudio, con buena relación con sus superiores percibe un clima laboral positivo; también tenemos que cuando dicha relación es regular y pésima: 8.0 y 7.0% respectivamente, la percepción del clima laboral es negativo.

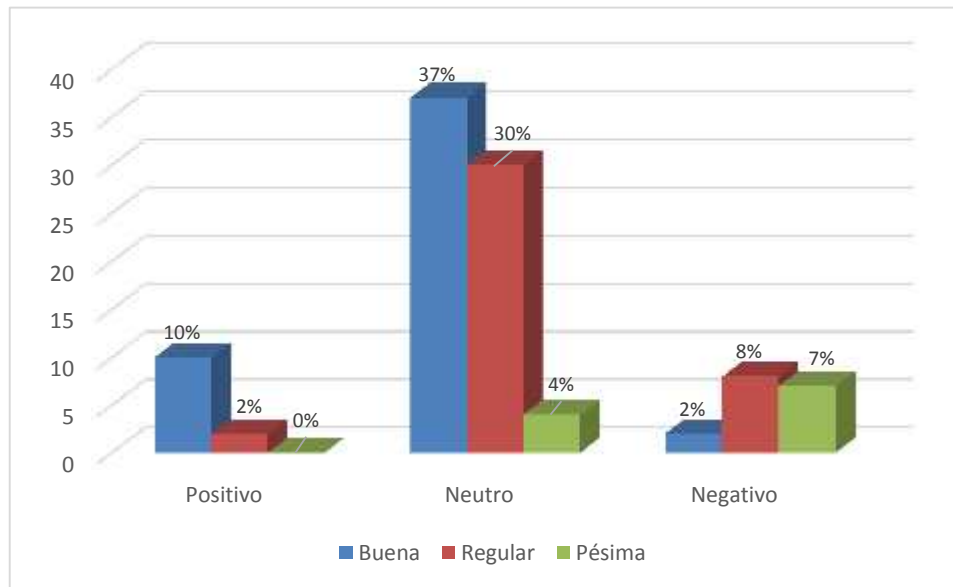
La prueba estadística ji cuadrada establece que la relación del profesional de Enfermería con sus superiores influye en la percepción del clima laboral.

UNIVERSIA-MEXICO en un estudio de “Relaciones en el trabajo”, determinó que entablar buenas relaciones tanto con colegas como con superiores es la clave para tener una jornada de trabajo donde reine la motivación y la productividad.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Tomado de Universias, disponible en\_  
<http://noticias.universia.net.mx/empleo/noticia/2014/07/24/1101132/tener-buena-relacion-companeros-trabajo-mejora-productividad.html>

### GRÁFICO 15

#### CLIMA LABORAL DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN RELACIÓN CON SUPERIORES. HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016



Fuente: Elaboración propia, 2016



**TABLA 16**

**CLIMA LABORAL DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN RELACIÓN  
CON COMPAÑEROS. HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN  
ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016**

RELACIÓN CON COMPAÑEROS	CLIMA LABORAL						TOTAL	
	POSITIVO		NEUTRO		NEGATIVO			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Buena	21	10.0	110	51.0	5	2.0	136	63.0
Regular	5	2.0	42	20.0	21	11.0	68	33.0
Pésima	0	0.0	0	0.0	10	4.0	10	4.0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>12.0</b>	<b>152</b>	<b>71.0</b>	<b>36</b>	<b>17.0</b>	<b>214</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia, 2016

$$x^2 = 17.0 > (x^2 \text{ 5\%} = 9.49, \text{ GL} = 4)$$

En la presente tabla se tiene que el 10.0% del profesional de Enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo que tienen una buena relación con sus compañeros perciben un clima laboral positivo a diferencia del 11.0% con una relación regular perciben un clima laboral negativo.

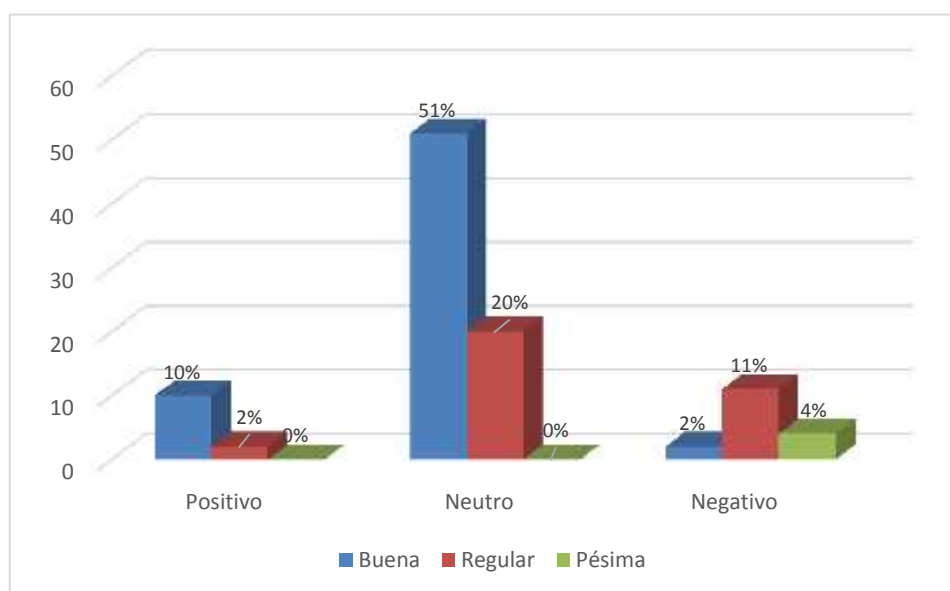
La prueba estadística ji cuadrada establece que la relación con sus compañeros influye en el clima laboral.

En un estudio de la red social LinkedIn, se pudo encontrar que “los trabajadores considera que para sentirse feliz y productivo en el entorno laboral es fundamental mantener una buena relación tanto con sus colegas como con sus jefes.”<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Tomado de Artículo Virtual, disponible en: <https://www.ucatolica.edu.co/portal/tener-buena-relacion-con-sus-companeros-de-trabajo-mejora-la-productividad/>

### GRÁFICO 16

#### CLIMA LABORAL DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN RELACIÓN CON COMPAÑEROS. HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016



Fuente: Elaboración propia, 2016



#### 4.4. AMBIENTE DE TRABAJO

TABLA 17

**CLIMA LABORAL DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN AMBIENTE FÍSICO. HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016**

AMBIENTE FÍSICO	CLIMA LABORAL						TOTAL	
	POSITIVO		NEUTRO		NEGATIVO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Favorable	10	4.0	25	12.0	0	0.0	35	16.0
Poco favorable	16	8.0	87	40.0	15	7.0	118	55.0
Desfavorable	0	0.0	40	19.0	21	10.0	61	29.0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>12.0</b>	<b>152</b>	<b>71.0</b>	<b>36</b>	<b>17.0</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia, 2016

$$x^2 = 7.77 > (x^2 5\% = 9.49, GL = 4)$$

En la presente tabla se puede observar que el 55.0% de la población en estudio manifiesta que el ambiente físico es poco favorable y un 29.0% que es desfavorable.

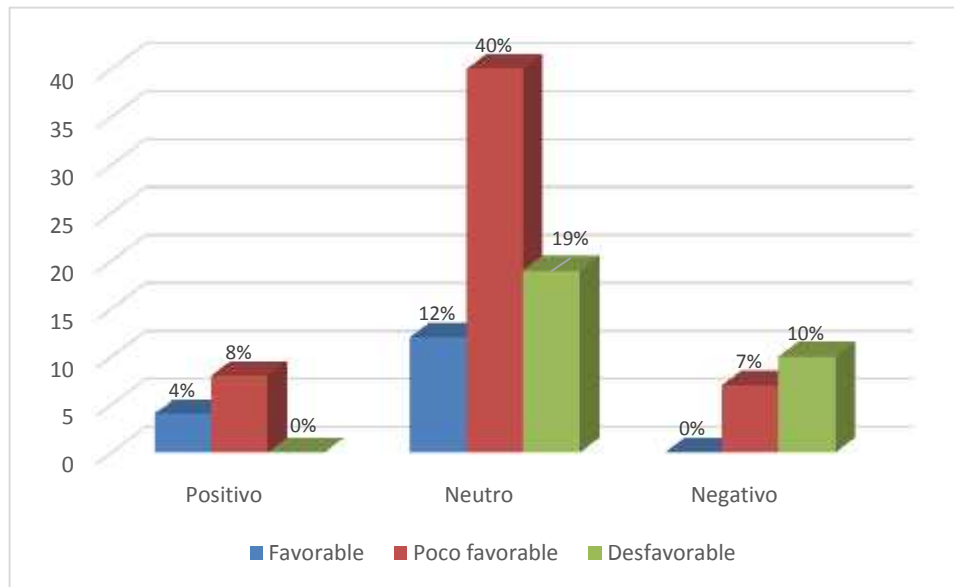
La prueba estadística ji cuadrada establece que el ambiente físico no influye en el clima laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo.

Según HR Village: “La disposición física de un lugar de trabajo afecta directamente a la productividad de sus empleados”.<sup>8</sup>

<sup>8</sup>Tomado de Artículo Virtual, disponible en: <http://www.pae.cc/rhpaenews/como-afecta-nuestro-espacio-de-trabajo-y-el-clima-laboral-a-la-productividad/>

### GRÁFICO 17

#### CLIMA LABORAL DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN AMBIENTE FÍSICO. HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016



Fuente: Elaboración propia, 2016



**TABLA 18**

**CLIMA LABORAL DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN RECURSOS  
MATERIALES. HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN  
ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016**

RECURSOS MATERIALES	CLIMA LABORAL						TOTAL	
	POSITIVO		NEUTRO		NEGATIVO			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Siempre	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
A veces	26	12.0	131	61.0	31	15.0	188	88.0
Nunca	0	0.0	10	10.0	5	2.0	26	12.0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>12.0</b>	<b>152</b>	<b>71.0</b>	<b>36</b>	<b>17.0</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Elaboración propia, 2016

$$g.l. (4) \quad X^2_c = 17.0 > X^2_t = 9.49$$

En la presente tabla podemos observar que el 88.0% de la población en estudio manifiesta que a veces se les proporcionan recursos materiales necesarios para el desempeño de sus actividades laborales y un 12.0% que nunca las obtienen.

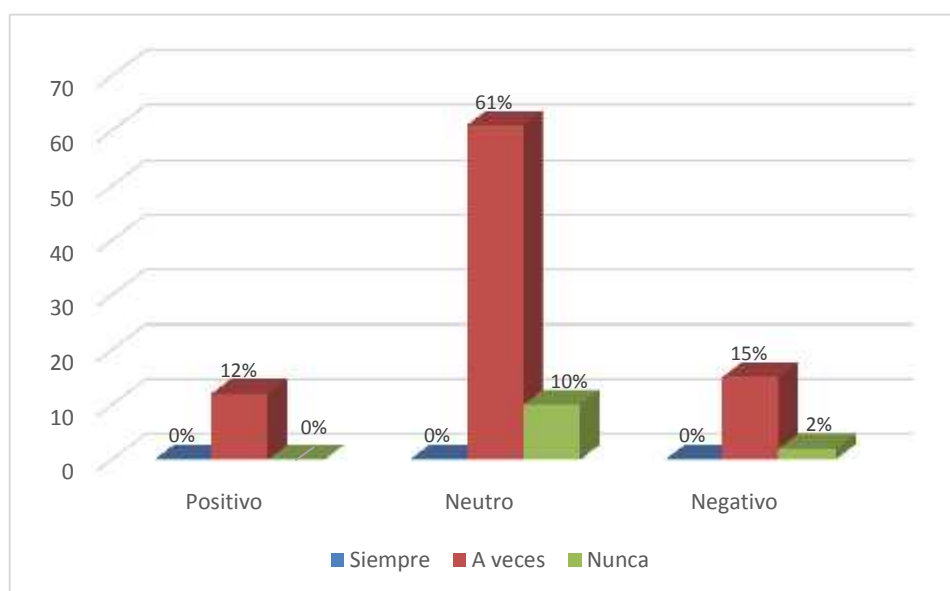
La prueba estadística ji cuadrada establece que la proporción de recursos materiales, para el trabajo eficiente influye en el clima laboral.

Etoro de zona económica, menciona que contar con los recursos materiales adecuados es un elemento clave en la gestión de las organizaciones.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Tomado de Artículo virtual, disponible en: <http://www.zonaeconomica.com/recursos/materiales>

### GRÁFICO 18

#### CLIMA LABORAL DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGUN RECURSOS MATERIALES. HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO. AREQUIPA, 2016



Fuente: Elaboración propia, 2016

## 5. DISCUSIÓN Y COMENTARIOS

El presente trabajo de investigación, busca establecer que factores laborales influyen en el clima laboral que perciben las enfermeras que actualmente laboran en el Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo de EsSalud.

Las enfermeras participantes del estudio, tienen edades comprendidas entre 30 a 39 años con un 30.0%, seguido del 29% con de 50 a más años, un 26.0% tienen de 40 a 49 años y finalmente un 15% de 20 a 29 años. También se evidencia que en un acumulado del 42% de la población en estudio son casadas y convivientes frente a un 19% que son solteras; por lo tanto de esta tabla se puede deducir que esta población puede llegar a aceptar estrategias de cambio porque es una población adulta joven y en su mayoría conviven con su pareja, lo que puede ser positivo, porque si consideramos que la pareja es considerado un equipo que ha decidido trabajar unido y con el mismo objetivo y lo que puede adaptarse a la situación que se vive en la empresa.

Se pudo evidenciar que la condición laboral predominante es de nombradas en un 55% frente a un 45% que son contratados, también se evidencia que un 48% de la población en estudio tiene entre 11 a más años de servicio, lo que denota un conocimiento pleno de la organización y según Leddy Pepper, es a través del ejercicio profesional que las enfermeras van avanzando en las etapas de desarrollo profesional.

En consideración a los factores laborales, se pudo encontrar que en cuanto al factor laboral motivación en la empresa, las enfermeras en un 51.0% afirman que nunca se les reconoce y recompensa su trabajo, el 84.0% considera que la institución de salud no le brinda estabilidad laboral y que en un 81.0% raras veces se preocupa por su adecuada capacitación. En cuanto al factor laboral motivación económica, tenemos que el 45.0% de las enfermeras considera que el sueldo que perciben es poco adecuado y que los incentivos económicos recibidos por parte de la institución son infrecuentes en un 62.0%. En cuanto al factor laboral ambiental laboral, tenemos que el 49.0% de las enfermeras consideran que la relación con sus superiores es buena, el 63.0% de las enfermeras consideran que su relación con sus compañeros es buena. En cuanto al factor laboral ambiente de trabajo, tenemos que el 55.0% de las enfermeras consideran que el ambiente físico donde realizan sus actividades laborales es poco favorable y el

88.0% de las enfermeras consideran que la institución le proporciona los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades eficientemente sólo a veces.

En la tabla 9, se prueba que la percepción del clima laboral en un 71% es neutro otro 17% lo perciben como negativo y solo un 12% como un clima laboral positivo. Resultados similares encontró Arias M. A través del análisis de este cuadro podemos darnos cuenta de que la mayoría de trabajadores perciben un clima laboral neutro, lo cual nos lleva reflexionar que se podría modificar los neutros a positivos.

En la tabla 10, se muestra como el reconocimiento que recibe el personal de enfermería influye en la percepción del clima laboral, se identifica que un 10% de la población de estudio algunas veces tuvieron algún tipo de reconocimiento por lo que perciben el clima laboral como positivo, por el contrario un 15% de la población refieren no haber recibido ningún tipo de reconocimiento en el trabajo y tienen una percepción negativa del clima laboral. Este cuadro guarda relación con lo planteado con Chiavenato, refiriendo que la motivación a nivel organizacional los seres humanos están continuamente implicados en la adaptación a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional.

En la tabla 11 se observa la estrecha relación que existe entre estabilidad laboral y el clima laboral, según el cuadro un 84% no tiene estabilidad laboral, dentro de este grupo se encuentra un 62% que percibe el clima laboral como neutro y un 16% como negativo. Esto tendría cierta vinculación con la teoría de Abraham Maslow que menciona las necesidades que como individuos sociales buscan satisfacer entre ellas la necesidad de seguridad (estabilidad laboral).

La oportunidad de llegar a la satisfacción de las necesidades de más alto nivel es prácticamente un ideal cuando se refiere al personal trabajador que tiene que regirse por determinadas reglas que no le permiten desarrollar su talento al máximo presentando un bloqueo inminente. Esto se hace evidente cuando la empresa administra los recursos humanos sin siquiera tener presente las necesidades más básicas de los empleados,

haciendo que estos abandonen todas las necesidades y dediquen a satisfacer las más básicas.<sup>10</sup>

En la tabla 12, se relaciona la capacitación y el clima laboral, observándose que el 81% del personal de enfermería manifiesta que raras veces recibieron algún tipo de capacitación, un 13% refieren no haber recibido capacitaciones por parte de la institución. Esto muestra el desinterés de las autoridades de la institución para mejorar y trabajar con un personal capacitado. Según los resultados obtenidos de la prueba estadística Ji cuadrado establece que la capacitación es un factor que no influye en el clima laboral del personal de enfermería.

En las tablas 13 y 14 se observa la percepción del clima laboral en relación al sueldo percibido e incentivos económicos. En lo referente al sueldo un 45.0% de nuestra población en estudio indica que el sueldo percibido es poco adecuado, seguido de un 44.0% que refieren que es sueldo es inadecuado dentro de este grupo un 11% percibe el clima laboral como negativo. Por otro lado, sobre los incentivos económicos, se observa que el 62% manifiesta que nunca recibió incentivos y 38.0% raras veces. Según los resultados obtenidos de la prueba estadística Ji cuadrado establece que el sueldo percibido y los incentivos económicos no influye en el clima laboral del personal de enfermería.

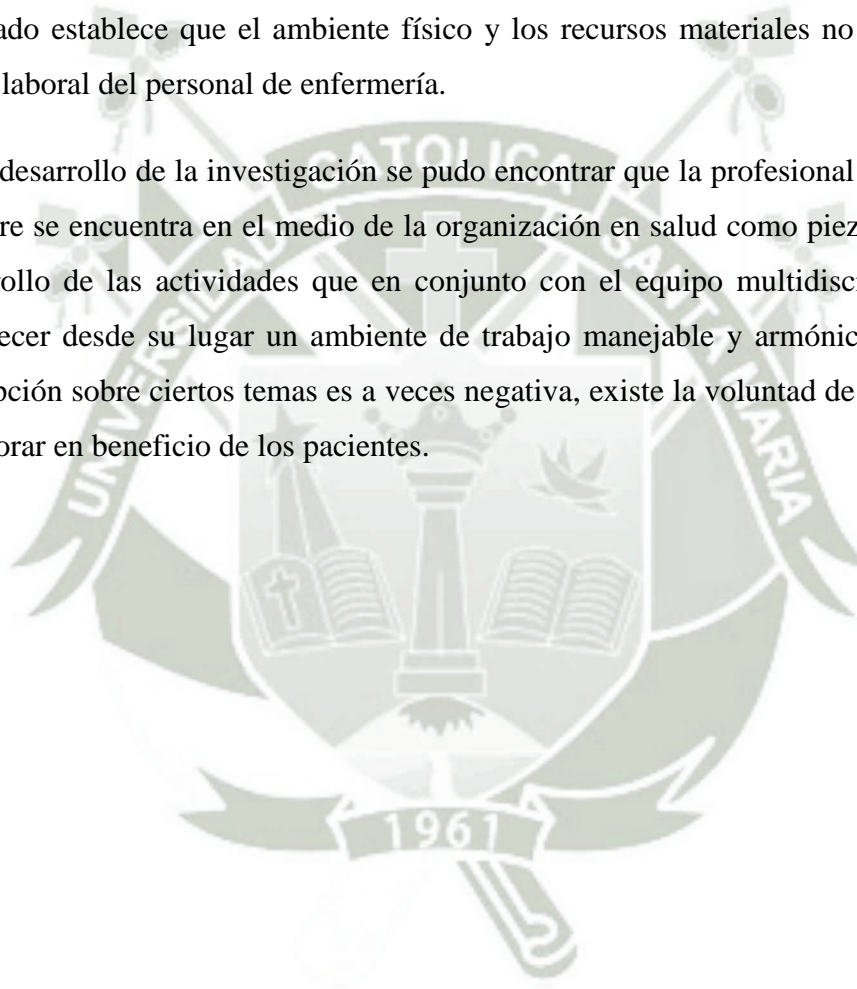
En las tablas 15 y 16, se evidencia la vinculación de las relaciones con los jefes y compañeros en el clima laboral. Se puede identificar el 11.0% de este personal tiene una buena relación con sus superiores y percibe un clima laboral positivo; también se evidencia que cuando dicha relación es regular y pésima: 8.0% y 6.0% respectivamente, la percepción del clima laboral es negativo. Y en lo referente a las relaciones con los compañeros de trabajo se muestra que el 10.0% del personal en estudio tienen buena relación con sus compañeros y perciben un clima laboral positivo a diferencia del 11.0% con una relación regular percibe un clima laboral negativo. Ambos factores influyen en el clima laboral percibido según la prueba estadística Ji cuadrado.

---

<sup>10</sup> [www.medicinasaludysociedad.com](http://www.medicinasaludysociedad.com)

En las tablas 17 y 18, nos muestra si existe una relación vinculante entre ambiente físico donde se realizan las actividades laborales y la dotación de recursos materiales para la realización eficiente de dichas actividades. Este cuadro nos permite observar que el 55.0% del personal en estudio manifiesta que el ambiente físico es poco favorable y un 29.0% que es desfavorable. Por otro lado, el 88.0% de nuestra población en estudio manifiesta que a veces les proporcionan recursos necesarios para su desempeño laboral y un 12.0% que nunca han recibido estos recursos materiales por parte de la institución. Según los resultados obtenidos de la prueba estadística Ji cuadrado establece que el ambiente físico y los recursos materiales no influyen en el clima laboral del personal de enfermería.

En el desarrollo de la investigación se pudo encontrar que la profesional de enfermería, siempre se encuentra en el medio de la organización en salud como pieza clave para el desarrollo de las actividades que en conjunto con el equipo multidisciplinario busca establecer desde su lugar un ambiente de trabajo manejable y armónico y aunque su percepción sobre ciertos temas es a veces negativa, existe la voluntad de poder cambiar y mejorar en beneficio de los pacientes.



## CONCLUSIONES

- PRIMERA :** Los factores laborales que se dan con mayor frecuencia en el personal de Enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo son el **factor laboral motivación en la empresa**, donde las enfermeras afirman que nunca se les reconoce y recompensa su trabajo, que la institución de salud no les brinda estabilidad laboral y que raras veces se preocupa por su adecuada capacitación. En el **factor laboral motivación económica**, las enfermeras consideran que el sueldo que perciben es poco adecuado y que los incentivos económicos recibidos por parte de la institución son infrecuentes. En el **factor ambiental laboral**, las enfermeras consideran que la relación con sus superiores es buena y la relación con sus compañeros es buena. En el **factor laboral ambiente de trabajo**, las enfermeras consideran que el ambiente físico donde realizan sus actividades laborales es poco favorable, además consideran que la institución le proporciona los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades eficientemente sólo a veces
- SEGUNDA :** La percepción del clima laboral que predomina es neutra en el 71% de la población en estudio, seguida por la percepción negativa en el 17%. Existen algunos indicios de conformismo, apatía, resignación y aceptación de la autoridad, sin importar la integración entre las actividades de la organización y las necesidades personales.
- TERCERA :** Los factores de mayor influencia en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo, son: el reconocimiento que reciben de su institución por el trabajo bien hecho, estabilidad laboral, las relaciones con los superiores y con los compañeros de trabajo.

## RECOMENDACIONES

1. A la Dirección de Salud de la Región Arequipa, que en consideración a lo encontrado en la presente investigación, se coordine con el Gerente del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo para la realización de programas de capacitación y mejoramiento del actual ambiente laboral que tienen los trabajadores de salud, considerando otros modelos internacionales que buscan mantener al profesional de la salud libre de estrés y creando ambientes saludables de trabajo.
2. Al Gerente del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo que, en coordinación con la Oficina de Capacitación, programe, ejecute e implemente la generación de Cursos talleres orientados a mejorar los aspectos de motivación, liderazgo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, toma de decisiones, para fomentar un ambiente laboral adecuado de los trabajadores. Así como también el desarrollo de reuniones periódicas con el personal para escuchar las opiniones acerca de la organización, sus problemáticas más frecuentes y plantear alternativas de solución.
3. A la Jefatura de Enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo, se le sugiere crear planes de incentivos y estrategias motivacionales dirigidas a premiar el buen desempeño de los trabajadores. Así como también se debe promover actividades de integración como celebrar fechas o eventos especiales que favorezcan y fortalezcan las relaciones interpersonales de los miembros de la institución.

## PROPUESTA

### 1. DENOMINACIÓN:

**CURSO TALLER:** “MEJORANDO EL CLIMA LABORAL EN TU HOSPITAL”

### 2. JUSTIFICACIÓN

En tiempos actuales, las empresas más exitosas, reconocen que las compañías son grupos de personas con un objetivo común y que las personas son el factor clave para triunfar. Más aún las instituciones de salud, que buscan el bienestar común de la población de nuestro país.

En forma administrativa debemos contemplar que nos encontramos con muchos conceptos que fueron creados para ayudarnos a entender mejor ciertos aspectos dentro de la organización en salud, debemos comprender que mejorar el clima laboral conlleva la identificación de aquellos factores que están determinando que esta se perciba en forma negativa.

Lo que finalmente se busca es poder motivar mediante la aplicación de estrategias, la mejora de nuestras relaciones interpersonales, fortalecer nuestro actual trabajo en equipo, en fin, todo lo que conlleve a tener una mejor productividad en salud.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. Objetivo General

Mejorar los aspectos de motivación, liderazgo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, toma de decisiones, para fomentar un ambiente laboral adecuado en los trabajadores de la salud.

### **3.2. Objetivos específicos**

- Mejorar los aspectos de motivación en el personal de salud.
- Mejorar las relaciones interpersonales en el personal de salud
- Fortalecer el trabajo en equipo en el personal de salud.
- Proveer un Ambiente saludable en el personal de salud.

### **4. RESPONSABLES**

4.1. Gerente del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo

4.2. Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

4.3. Jefe de la Oficina de Capacitación

### **5. DIRIGIDO**

A todo el personal de salud que labora en el Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo.

### **6. PERIODO DE EJECUCIÓN**

Se ejecutará en el mes de Junio del año 2017.

### **7. INSTRUMENTOS**

- Hoja de asistencia.
- Material didáctico (diapositivas, etc.).
- Material informativo (separatas).

## 8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Semanas	Días	Sesiones	Temas
<b>Primera semana</b>	Lunes 5	Primera sesión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un trabajo intensivo para el mejoramiento de las condiciones físicas y ambientales de la unidad, que propicien el confort y garanticen los medios técnicos necesarios para el trabajo de esta unidad.</li> </ul>
	Miércoles 7	Segunda sesión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un trabajo encaminado al Corto mejoramiento de la organización laboral.</li> </ul>
<b>Segunda semana</b>	Lunes 12	Tercera sesión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lograr una adecuada cohesión grupal para alcanzar los objetivos propuestos por la organización.</li> </ul>
	Miércoles 14	Cuarta sesión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar los métodos y estilos de dirección</li> </ul>
<b>Tercera Semana</b>	Lunes 19	Quinta sesión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar el proceso de toma de decisiones.</li> </ul>
	Miércoles 21	Sexta sesión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar e implementar un programa de capacitación de directivos y trabajadores dirigido a mejorar la participación y fomentar un clima organizacional cualitativamente superior.</li> </ul>
<b>Cuarta Semana</b>	Lunes 26	Sétima sesión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer formas de reconocimiento que permitan una mayor motivación de los trabajadores</li> </ul>
	Miércoles 28	Octava sesión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducir en lo posible los niveles de estrés laboral</li> </ul>
	Viernes 30		<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajar con profesionalismo</li> </ul>

## 9. PRESUPUESTO

### A) Recursos Humanos

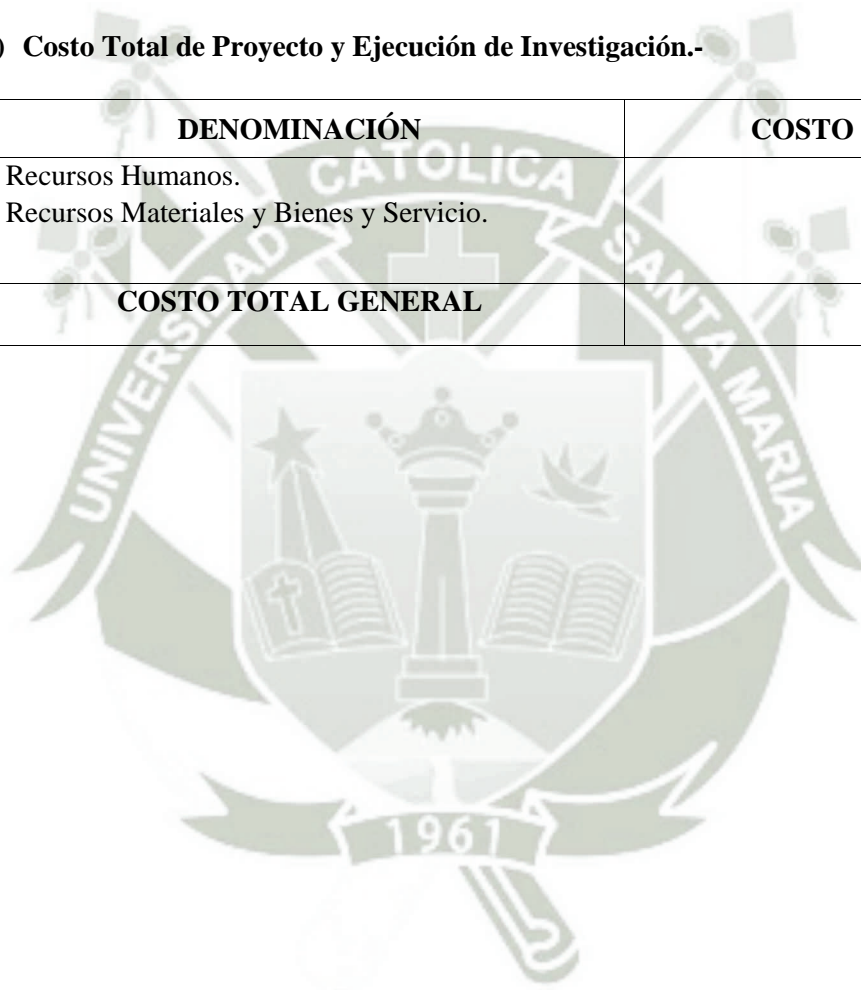
DENOMINACIÓN	No.	COSTO DIARIO	DÍAS	COSTO TOTAL
- Ponentes	2	200.00	9	1800.00
- Coach	1	100.00	9	900.00
<b>TOTALES</b>	3	S/.300.00	18	S/.2700.00

**B) Recursos materiales y bienes y servicios.**

DENOMINACIÓN	CANTIDAD	COSTO TOTAL
Papel Bond	1000	25.00
Fichas Personales	100	10.00
Lapiceros	100	100.00
Copias Fotostáticas	450	45.00
Otros materiales:		250.00
<b>TOTAL</b>		<b>S/. 430.00</b>

**C) Costo Total de Proyecto y Ejecución de Investigación.-**

DENOMINACIÓN	COSTO TOTAL
- Recursos Humanos.	2700.00
- Recursos Materiales y Bienes y Servicio.	430.00
<b>COSTO TOTAL GENERAL</b>	<b>S/. 3130.00</b>



## BIBLIOGRAFÍA

1. BRUNET L. El clima de trabajo en las organizaciones definiciones, diagnósticos y consecuencias. México. Editorial Trillas. 2009.
2. CHIAVENATO I. Introducción a la Teoría General de la Administración. México DF. Editorial Me Graw Hill. Séptima edición. 2007.
3. DAFT.R.L. Teoría y diseño organizacional. México. Editorial Thomson. Octava edición. 2005.
4. DESSLER G. Organización y administración. México. Editorial Prentice Hall Interamericana. 2003.
5. GARCÍA J, JIMÉNEZ F, ARNAUD R. Introducción a la metodología de la investigación en ciencias de la salud. México. Ediciones Mc Graw-Hill interamericana. 2011.
6. GRUNER L. Poder y desarrollo organizacional. México. Editorial Addison Wesley iberoamericana. 2009.
7. HERNÁNDEZ R, FERNÁNDEZ C, BAPTISTA P. Metodología de la investigación. Chile. Editorial Mc Graw-Hill. Tercera edición. 2003.
8. IVANCEVICH J, KONOPARK R. Comportamiento organizacional. México. Ediciones Mc Graw-Hill interamericana. Séptima edición. 2006.
9. KEITH D. Comportamiento organizacional. Editorial McGrawHill Interamericana. Octava edición. 2011.
10. LÓPEZ C, NAVARRO J. Análisis del clima organizacional aplicado al hospital de Victoria Valdivia. Chile. Universidad Austral de Chile, Facultad de ciencias económicas y administrativas. 2008.
11. MAGALHAES M, MERCADO F. Investigación cualitativa en los servicios de salud. Argentina. Editorial lugar. 2007.

12. MALAGÓN L. Administración Hospitalaria. Colombia. Editorial Medica Panamericana. Tercera edición. 2006.
13. PAREDES J. Diseño de investigación científica. Perú. Editorial Latinoamericana. 2000.
14. PÉREZ F. Guía práctica de desarrollo organizacional. México. Editorial Trillas. 2008.
15. PHEGAN B. Desarrollo de la cultura de su empresa. México. Editorial Panorama. 2006.
16. POLIT D, HUNGLER B. Investigación científica en ciencias de la salud. México. Editorial McGraw Hill Interamericana. Quinta edición. 2007.
17. RODRÍGUEZ D. Diagnostico organizacional. Chile. Ediciones Universidad Católica de Chile. Sexta Edición. 2004.
18. ROBIBINS S. Cultura Organizacional, Comportamiento Organizacional, Conceptos, Controversias y Aplicaciones. México. Editorial Prentice. 2003.

#### **INFOGRAFÍA**

19. SEGREDO M, PÉREZ L. El clima organizacional en el desarrollo de los sistemas organizativos.  
[http://www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infodir/clima\\_organizacional\\_en\\_el\\_desarrollo\\_de\\_sistemas\\_organizativos.doc](http://www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infodir/clima_organizacional_en_el_desarrollo_de_sistemas_organizativos.doc). Recuperado: 20/12/2016.
20. SILVA R. Factores que afectan el clima organizacional. [www.monografias.com](http://www.monografias.com).  
Recuperado: 19/12/2016
21. CASTILLO C, ESPINOSA N. Cultura, Clima Organizacional, Documento de Internet, 2000. [www.rppnet.com.ar/culturaorganizacional](http://www.rppnet.com.ar/culturaorganizacional). Recuperado: 11/12/2016.
22. BARROSO P. Medición del clima organizacional en el instituto de canalización. Venezuela. [www.monografias.com/trabajo10/fuba](http://www.monografias.com/trabajo10/fuba). Recuperado: 02/01/2017.
23. SALDIVIA S. Clima organizacional en dos grupos laborales de la municipalidad de concepción. Chile. [www.bereme.com](http://www.bereme.com). Recuperado: 24/11/2016.



# ANEXOS



**ANEXO N° 1**  
**PROYECTO DE TESIS**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA EN SALUD**



**FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA LABORAL DEL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL CARLOS  
ALBERTO SEGUÍN ESCOBEDO, ESSALUD.**  
**AREQUIPA. 2016**

Proyecto de Tesis presentado por la Bachiller:  
***MILAGROS LIZBETH UTURUNCO VERA***  
Para optar el Grado Académico de:  
**Maestro en Gerencia en Salud**

**AREQUIPA – PERU**  
**2016**

## I. PREÁMBULO

Toda organización se encuentra formada por personas y las relaciones interpersonales que se dan, con el fin de desempeñar acciones que ayuden al logro de las metas. Tratar de entender el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de la organización, permite mejorar la eficacia de ésta y el alcance de sus objetivos, reflejo de ello es el clima laboral, que influyen en las actitudes y comportamiento de los empleados<sup>11</sup>. El "clima laboral", puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.<sup>12</sup> (Chiavenato, 2007).

Las percepciones que los trabajadores y directivos se forman del ambiente lo constituye el clima laboral, el cual ejerce una influencia directa en las conductas de las personas; el clima laboral podría diferenciar a las organizaciones de éxito de las organizaciones mediocres. Mientras que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y bajo rendimiento<sup>13</sup>. La crítica situación que atraviesa actualmente el Perú, trae aparejada la difícil tarea para las instituciones de salud de revertir un Clima Laboral de tensión y frustración en uno de bienestar y satisfacción para sus empleados. Entre los factores que pueden afectar o modificar el ambiente laboral serían, las alteraciones a la estructura física de la empresa, los planes de compensaciones, beneficios y hasta la relación jefe-subordinado. (García, 1995).

Según: La Teoría de Las Relaciones Humanas de George Elton Mayo, concibe al trabajador no como un ente económico, sino como un ser social con sentimientos, deseos, percepciones, miedos y necesidades que lo motivan a alcanzar ciertos objetivos, donde a través de los estilos de liderazgo y las normas del grupo determinan de manera informal los niveles de producción<sup>14</sup>. Esta teoría se relaciona con las teorías de Hildegard E. Peplau; sobre aprendizaje social, la motivación humana y el desarrollo de

---

<sup>11</sup> Studylib.es

<sup>12</sup> Mbaramiromamani.files.wordpress.com

<sup>13</sup> Repositorio.unemi.edu.pe

<sup>14</sup> www.scribd.com

la personalidad donde, la Enfermera aplica los principios de Relaciones Humanas a los problemas y que se encuentra en un entorno altamente influyente.

Los modelos de estudio de clima laboral de las organizaciones nos plantean que existe una relación entre clima laboral y productividad de la organización. Investigaciones mostradas en el libro de Daniel Goldman "El Líder Resonante crea más", señalan: El impacto del clima laboral, sobre el rendimiento es de un 20% a un 30%<sup>15</sup>.

El personal de enfermería que labora en el Hospital, por realizar un trabajo en equipo en los diferentes servicios especializado, también sufren no sólo por la carga laboral sino porque se vive un ambiente laboral medianamente armónico, por lo que se busca mejorar su actual clima laboral, identificando los factores laborales que influyen en que éste sea uno de los puntos centrales en los que actualmente se ocupan las grandes corporaciones.

Por lo anteriormente expuesto y considerándose que aún no se han realizado estudios en relación a los Factores laborales que influyen en el Clima Laboral en personal de enfermería del Hospital Carlos Alberto Segúin Escobedo-EsSalud, es que se ha interesado en realizar este trabajo de investigación y con los hallazgos encontrados se podrán generar conocimientos innovadores para mejorar el clima laboral en el hospital.

---

<sup>15</sup> pt.scribd.com

## II. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

### 1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Enunciado del Problema

FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUÍN ESCOBEDO, ESSALUD. AREQUIPA. 2016

#### 1.2. Descripción del Problema

##### 1.2.1. Ubicación del Problema

- a. Campo : Ciencias de la Salud.
- b. Área : Gerencia en Salud.
- c. Línea : Clima Laboral.

##### 1.2.2. Análisis de Variables

El estudio tiene dos variables:

- Factores Laborales.
- Clima Laboral.

Variable	Indicadores	Sub-indicadores
<b>Independiente</b> <b>Factores laborales</b> (Son circunstancias que contribuyen a producir un resultado en el ámbito laboral del trabajador)	1. Motivación en la empresa  2. Motivación económica  3. Relación Laboral  4. Ambiente de trabajo	1.1. Reconocimiento y recompensa al trabajo bien hecho 1.2. Organización le brinda estabilidad laboral 1.3. Adecuada capacitación  2.1. Salario 2.2. Incentivo económico  3.1. Relación que tiene con sus superiores 3.2. Relación que tiene con sus compañeros de trabajo  4.1. Ambiente físico donde realiza sus actividades laborales 4.2. Tiene los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades eficientemente

<p><b>Dependiente</b> <b>Clima laboral</b> (Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Relaciones interpersonales</li> <li>2. Estilo de dirección</li> <li>3. Sentido de pertenencia</li> <li>4. Retribución</li> <li>5. Disponibilidad de recursos</li> <li>6. Estabilidad</li> <li>7. Claridad y coherencia en la dirección.</li> <li>8. Valores colectivos</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima laboral negativo</li> <li>• Clima laboral neutro</li> <li>• Clima laboral positivo</li> </ul>
--	---	--

### 1.2.3. Interrogantes Básicas

- a. ¿Qué factores laborales se dan con mayor frecuencia en el personal de Enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo – EsSalud?
- b. ¿Cómo es el clima laboral en el personal de Enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo – EsSalud?
- c. ¿Qué factores laborales influyen en el clima laboral del personal de Enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo – EsSalud?

### 1.2.4. Tipo y Nivel

- Tipo** : De Campo
- Nivel** : Relacional, de corte transversal

## 1.3. Justificación

La presente investigación, es un tema de actualidad, considerando que los profesionales de enfermería, tienen un nuevo reto al desarrollar su labor en establecimientos de salud de alta complejidad como lo es el Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo de EsSalud, donde se atiende a un gran

número de asegurados, por ser la sede central de atención; en este ambiente labora las enfermeras se desempeñan en un constante presión por la demanda que a veces sobrepasa al recurso humano, donde los profesionales de la salud hacen denodados esfuerzos por lograr que el paciente recupere la salud, trabajando en equipo, estableciendo una comunicación más eficaz y fluida entre los participantes de este trabajo.

Es pertinente de ser realizado ya que es importante que el personal de salud este motivado para realizar un buen trabajo y desarrolle sus actividades en un ambiente laboral positivo, por lo que es importante poder investigar conocer el clima laboral de manera bastante exhaustiva y profunda, de ahí que se puedan identificar los factores que influyen directamente en la calidad del clima laboral.

Posee relevancia humana, ya que consideramos al usuario, pero debemos tener en cuenta que los profesionales de enfermería también son seres humanos, que tienen una vida laboral y familiar, que se hace necesario conocer cómo es que se sienten ellos en su centro de labor, como las buenas relaciones interpersonales les ayudan a tener mayor seguridad, frente a las situaciones de emergencia que se presentan en los hospitales.

Posee relevancia científica, porque los resultados obtenidos en la presente investigación servirán para fundamentar los datos ya existentes sobre el presente tema de investigación.

La motivación personal se fundamenta en el deseo de aportar a mis colegas enfermeros la posibilidad de identificar los factores que influyen en nuestro actual clima laboral, con lo obtenido en la presente investigación, se podrá identificar y proponer mejoras para beneficio no sólo del profesional de enfermería sino del usuario que es receptor de nuestros servicios.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

### 2.1. CLIMA LABORAL

El "clima laboral" es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. (Davis, 1981).<sup>16</sup>

"Conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos; lo importante es cómo percibe un sujeto su entorno, sin tener en cuenta cómo lo percibe otros; por tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización". (Nicolás Seisdedos).

Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona o no el terreno adecuado para un buen clima laboral, y forma parte de las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas.<sup>17</sup> El clima laboral hace referencia al ambiente psicosocial en el que se desenvuelven los miembros de una organización, dice relación con el trabajo "cotidiano y las metas estratégicas, aprovechando la oportunidad de utilizar una variable no económica para impactar sobre los resultados de la empresa o institución.<sup>18</sup> (Daft, 2007).

El clima de una organización "está compuesto por aquellas instituciones o fuerzas fuera de ella que potencialmente afectan su desempeño, todo grupo espontáneamente en una organización se desenvuelve en un entorno constituido por la misma organización y por la sociedad en que aquella está ubicada. (Robbins, 1999).

Otra definición del clima organizacional es "El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman". (Forehand y Gilmer, 1993)<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> [www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)

<sup>17</sup> [Bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083](http://Bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083)

<sup>18</sup> [Recursosbiblio.url.edu.gt](http://Recursosbiblio.url.edu.gt)

<sup>19</sup> BRUNET L. El clima de trabajo en las organizaciones definiciones, diagnósticos y consecuencias. México. Editorial Trillas. 2009.

### 2.1.1. Características del clima organizacional

De acuerdo a lo estudiado, se ha visto por conveniente considerar ciertas características entre las que se puede señalar:

**Su permanencia**, ya que experimenta cambios en situaciones adecuadas, lo que le puede dar cierta estabilidad en el clima organizacional existente, ya que dichos cambios deben darse paulatinamente, debido a que la organización debe mantenerse estable para asimilar dichos cambios.

**Impacto en el comportamiento de los integrantes de la institución.** Consideramos que un clima negativo, afectará el buen desempeño en la organización del denominado recurso humano, afectando su compromiso e identificación con la misma. Un buen clima nos brinda la oportunidad de conseguir mejores resultados, ya que los miembros tendrán una mejor identificación.

**Los comportamientos y actitudes afectan a los miembros de la organización.** Así tenemos que los integrantes de la organización pueden evidenciar que, si el clima de su organización es grato, esto contribuye a su adecuado comportamiento para que este clima sea más agradable. Siempre existe tendencia de algunos trabajadores a ser negativos en cuanto al clima laboral que se vive en su organización.

**Algunas variables estructurales también lo afectan**, se puede considerar que dependen del estilo de dirección, de las políticas y planes de gestión que se estén ejecutando, del sistema de contratación y despidos, de la toma de decisiones etc. A su vez estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima.<sup>20</sup>

### 2.1.2. Enfoques del Clima Laboral

Se hace necesario conocer los enfoques o modelos que se han propuesto del clima organizacional para poder determinar su naturaleza.

---

<sup>20</sup>DAFT. R.L. Teoría y diseño organizacional. México. Editorial Thomson. Octava edición. 2005

- a. **Factor Organizacional puramente objetivo:** En este se determina el clima desde un enfoque estructural, vale decir como un conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la forman. (Gómez, 1980).
- b. **El Enfoque Subjetivo:** Tiene que ver con la opinión de los involucrados en la organización. Los autores que se categorizan en este enfoque afirman que un aspecto importante en cuanto a la percepción del ambiente interno de la organización es la percepción que el participante tiene sobre sus necesidades sociales si se están satisfaciendo y si está gozando del sentimiento de la labor cumplida. (Gómez, 1980).<sup>21</sup>
- c. **El Enfoque Integrador:** El cual toma en consideración lo objetivo como lo subjetivo, es el más reciente y sus autores observan el clima organizacional como una variable interpuesta entre una amplia gama de valores organizacionales como su estructura, sus estilos de liderazgo, etc., y las variables de resultado final como el rendimiento, la satisfacción. (Gómez, 1980).<sup>22</sup>

## 2.2. FACTORES INFLUYENTES

Se considera que en todo clima de una organización siempre se presentarán factores que influyen en la percepción que tienen de él sus miembros, es decir, sus trabajadores, por lo que se divide en estructura y de percepción.

Los factores estructurales, susceptibles de ser evaluados al medir el clima, refieren que el comportamiento de los empleados en la organización está influenciado por las condiciones físicas en las que se desarrolla el trabajo. En este sentido la manera como es percibido el clima organizacional depende de variables como las condiciones físicas en las que se desarrolla el trabajo, la forma de organizar el trabajo, los sistemas de

---

<sup>21</sup> Repositorio.utp.edu.co

<sup>22</sup> Repositorio.utp.edu.co

reconocimiento (premios y castigos) del trabajo utilizados por la empresa, la equidad y la satisfacción en las remuneraciones, la promoción, la seguridad en el empleo, los planes y beneficios sociales otorgados, etc.

Elementos subjetivos preceptuales, se refieren a las actitudes de los empleados hacia la empresa, la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores y guiarlos, la manera de comunicarse, el grado de entrega de los empleados hacia la empresa, las relaciones interpersonales, el nivel de motivación de los empleados, la satisfacción de los empleados con elementos relacionados con su trabajo y la autonomía o independencia de las personas en la ejecución de sus tareas.<sup>23</sup>

### 2.2.1. FACTORES BÁSICOS Y SUBFACTORES

Serían éstos los núcleos fundamentales en los que se apoya, en la actualidad, la valoración que los empleados hacen del clima laboral en el que están inmersos:

- a. Motivación en la empresa:** Son el conjunto de estímulos que siente un empleado y que potencian su percepción de su empresa como tal, como organización y como lugar en el que trabaja, se realiza y gana una remuneración. Esos estímulos pueden ser positivos o negativos, produciendo motivación o desmotivación. A su vez está influida por varios sub factores, tales como:
- Reconocimiento del trabajo y de la labor del empleado por parte de la empresa.
  - Posibilidades de promoción.
  - Atención, por parte de los mandos, a las sugerencias del empleado.
  - Estabilidad en el empleo.
  - Posibilidades de aprendizaje y formación.
  - "Orgullo de marca" (entendida como satisfacción ante los demás por su propia empresa).
  - Implicación del empleado en la empresa.
  - Horario de trabajo.

---

<sup>23</sup> <http://csalazar.blogspot.es/1281576480/factores-criticos-que-afectan-el-rendimiento-laboral/>

- Comunicación vertical y horizontal.<sup>24</sup>
- b. Motivación económica:** Se trata del estímulo que siente un empleado en razón de las remuneraciones económicas, de todo tipo, que obtiene en su puesto de trabajo.
- c. Ambiente laboral:** Está conformado por el entorno laboral que rodea a cada empleado. Ese entorno lo constituyen las personas que le rodean. Normalmente serán sus jefes y sus compañeros en sus diferentes niveles. Como en los casos anteriores, tendrá efectos positivos o negativos, creando percepciones favorables o desfavorables en el empleado. Podemos considerar dos sub factores:
  - Relaciones con compañeros.
  - Relaciones con sus jefes.<sup>25</sup>
- d. Ambiente de trabajo:** Se compone de entorno físico y material del que hace uso el trabajador. Se puede ver influido por la ergonomía, el puesto de trabajo y ambiente físico, es decir, la iluminación, temperatura, entre otros.

### 2.2.2. MOTIVACIÓN

"La motivación se refiere, en general, a estados internos que energizan y dirigen la conducta hacia metas específicas". Esta afirmación hace referencia a que las personas poseen necesidades que dirigen la conducta de los trabajadores. Estas necesidades deben ser tomadas en cuenta por la organización como un punto de importancia, ya que mientras más motivados estén los trabajadores, en esa misma medida se maximizará la eficiencia de los mismos en el logro de los objetivos organizacionales. (Romero, 1990).<sup>26</sup>

La motivación es el concepto utilizado al describir las fuerzas que actúan sobre el individuo o que parten de él para iniciar y orientar su conducta. Esto equivale a decir que las personas motivadas tienen empuje, dirección y

---

<sup>24</sup> [www.dspace.uce.edu.ec](http://www.dspace.uce.edu.ec)

<sup>25</sup> [Repositorio.utn.edu.ec](http://Repositorio.utn.edu.ec)

<sup>26</sup> [Repositorio.uta.edu.ec](http://Repositorio.uta.edu.ec)

resolución, lo cual viene hacer la clave de cualquier logro o progreso, pues en la empresa la motivación es uno de los elementos que condiciona el rendimiento del trabajador, ya que desencadena el impulso que la persona aporta a su trabajo cotidiano, par a afianzar su firme voluntad de hacer. En este sentido, la motivación en el trabajo debe dar al empleado las oportunidades para desarrollar su capacidad y potencialidades, en bien de él mismo y de la institución. (Gibson, 2001).

### 2.2.2.1. Tipos de Motivación

- a. **Motivación intrínseca:** El trabajador está intrínseca-mente motivado cuando deriva satisfacción de lo que hace, cuando lo que hace aumenta sus sentimientos como persona autónoma y auto determinada. (Romero, 1990).
- b. **Motivación extrínseca:** El trabajador está extrínseca-mente motivado cuando no deriva satisfacción de lo que hace y trabaja sólo por el salario.<sup>27</sup>

Es difícil decir que existe una motivación específica para el trabajo. Por distintas razones las personas también trabajan en distintas actividades. Y dentro de una misma actividad las razones individuales varían. (Romero, 1990).

### 2.2.2.2. Motivación Laboral

Es la estrategia para establecer y mantener principios y valores corporativos que orienten a los empleados a desarrollar un alto desempeño, de manera que esta conducta repercuta positivamente en los intereses de la organización.

Para alcanzar este nivel de compromiso, se debe valorar el grado de disposición y cooperación del equipo humano, implementando mecanismos que garanticen un grupo suficientemente motivado y orientado al logro, y a la vez, satisfecho en sus aspiraciones e intereses particulares.

Para que esta estrategia sea efectiva, es importante tomar en cuenta que la mayoría de las personas no realizan un trabajo sólo a cambio de una remuneración. Son

---

<sup>27</sup> [www.scribd.com](http://www.scribd.com)

muchos los aspectos que influyen, como la satisfacción del sentido de pertenencia, la interacción social, el estatus, la necesidad de reconocimiento y respeto, y el sentimiento de valía y utilidad. De ser solo por dinero, sería suficiente aumentar los sueldos, para motivar a la gente a trabajar.<sup>28</sup>

### **2.2.2.3. Los Incentivos**

Es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción; de este modo, se pueden ofrecer incentivos al incremento de la producción, siempre que no descienda la calidad, a la asiduidad y puntualidad (premiándola), al ahorro en materias primas.

Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos. Parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible.<sup>29</sup>

### **2.2.3. Importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral**

Todas las personas establecemos numerosas relaciones a lo largo de nuestra vida, como las que se dan con nuestros padres, nuestros hijos, con amistades o con compañeros y compañeras de trabajo y estudio. A través de ellas, intercambiamos formas de sentir y de ver la vida; también compartimos necesidades, intereses y afectos. A estas relaciones se les conoce como relaciones interpersonales. Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En contrapartida, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida. Lo que resulta increíble es que día a día, podamos relacionarnos con tantas personas, con sus propias experiencias, sentimientos, valores, conocimientos y formas de vida. Precisamente, en esa diferencia, reside la

---

<sup>28</sup> Disponible en: <http://coyunturaeconomica.com/herramientas/motivacion-laboral>

<sup>29</sup> LÓPEZ C, NAVARRO J. Análisis del clima organizacional aplicado al hospital de Victoria Valdivia. Chile. Universidad Austral de Chile, Facultad de ciencias económicas y administrativas. 2008.

gran riqueza de las relaciones humanas, ya que al ponernos en contacto intercambiamos y construimos nuevas experiencias y conocimientos; pero en esa diferencia está también la dificultad para relacionarnos, pues tenemos que hacer un esfuerzo para lograr comprendernos y llegar a acuerdos. Esto último no resulta tan complicado, si tomamos en cuenta que la mayor parte de las personas compartimos algunas ideas, necesidades e intereses comunes; por eso, decimos que las relaciones interpersonales son una búsqueda permanente de convivencia positiva entre hombres y mujeres, entre personas de diferente edad, cultura, religión o raza.<sup>30</sup>

### **2.2.3.1. Relaciones Interpersonales Laborales con los Jefes**

En el ámbito laboral es esencial analizar las expectativas que tienen los empleados con la perspectiva del contrato psicológico. "Este consiste en un acuerdo tácito entre los empleados y la dirección de la empresa, es decir lo que la administración espera de los trabajadores e inversa". De hecho este contrato define las expectativas conductuales que incluye cada rol. Se espera que la administración, es decir, los directivos traten a sus empleados de manera justa, que ofrezcan condiciones laborales que propicien un ambiente de trabajo agradable, que comuniquen con claridad el trabajo diario y que proporcionen retroalimentación en cuanto a la actuación del empleado. De igual forma se espera que los empleados respondan con una actitud positiva, obedeciendo órdenes y con lealtad para la organización. Si un jefe no motiva a sus empleados, ni propicia el enriquecimiento del puesto de trabajo, es decir, no incentiva funciones que induzcan para que él mismo pueda desarrollar su creatividad; es de esperarse que las relaciones laborales se deterioren porque los empleados sentirían que son uno más dentro de la empresa y esto implicaría que disminuya la productividad de su trabajo, limitándose a cumplir con las funciones que les han sido asignadas.<sup>31</sup>

### **2.2.3.2. Relaciones Interpersonales Laborales con los Compañeros**

Para poder entender como son las relaciones interpersonales entre los empleados de la empresa es importante tener en cuenta que un grupo es "un número de personas

<sup>30</sup> Extracto Conferencia de Crnl. EMT. Av. Gerardo Ernesto Prócel Ruiz, Director de Talento Humano. Disponible en: <http://urci.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2012/09/Conferencia-lunes-10-SEP-12.pdf>

<sup>31</sup> Disponible en: [http://www.micentroeducativo.pe/personal/fileproject/file\\_personal/73bi\\_8fcdb9.docx](http://www.micentroeducativo.pe/personal/fileproject/file_personal/73bi_8fcdb9.docx).

que interactúan entre sí, se identifican sociológicamente, y se sienten miembros del mismo". De otra parte, los grupos pueden ser formales e informales: los primeros son aquellos que existen en la empresa en virtud del mandato de la gerencia para realizar tareas que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales y los segundos son grupos de individuos cuyas experiencias laborales comunes desarrollan un sistema de relaciones interpersonales que van más allá de aquellos establecidos por la gerencia. Lo ideal es que la gerencia propicie y facilite la evolución de los grupos de trabajo para que se conviertan en equipos de trabajo. Un grupo se convierte en equipo cuando los miembros del grupo están centrados en ayudarse entre sí para alcanzar metas de la empresa.<sup>32</sup>

#### 2.2.4. Condiciones Físicas de Trabajo

Las condiciones ambientales de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo.

##### 2.2.4.1. Ambiente Físico

El ambiente físico comprende todos los aspectos posibles y las condiciones ambientales varían considerablemente de una oficina a otra. Además, las evidencias indican que aun las variaciones relativamente modestas en temperatura, ruido, iluminación o calidad del aire pueden ejercer efectos apreciables en el desempeño y las actitudes del empleado Comprende:

- a. **Iluminación:** El sentido común nos dice que la calidad del trabajo disminuye cuando no hay luz suficiente. Por otra parte, se sabe que, si una iluminación defectuosa se prolonga largo tiempo, el sujeto puede sufrir trastornos visuales. La intensidad, o grado de brillantez, es el factor que más a menudo se relaciona con la iluminación. No obstante, aún no se sabe hasta qué punto una buena iluminación contribuye al rendimiento. Sin duda el nivel óptimo depende de la índole de la tarea que va a ejecutarse.<sup>33</sup>

<sup>32</sup> Artículo Virtual. Clima Organizacional Inavi Falcón. 3/6/2014. Disponible en: <http://angelramones.blogspot.pe/2014/06/definiciones-mas-relevantes-del-proyecto.html>

<sup>33</sup> prezi.com

Otro factor es la distribución de la luz en la sala o en el área de trabajo. Lo ideal es que la luz se distribuya de manera uniforme en todo el campo visual. La iluminación de un área de trabajo a una intensidad mucho mayor que la del área circundante, con el tiempo causará fatiga ocular.<sup>34</sup>

- b. **Ruido:** El ruido se considera un sonido o barullo indeseable. Todavía no se sabe con certeza si merma la eficiencia del empleado, pues los datos son contradictorios. La unidad básica para medir el ruido es el decibel (db). Desde el punto de vista psicológico, es la medida de la intensidad subjetiva del sonido. Se sabe que ciertas intensidades pueden dañar el oído. Así, si un trabajador diariamente oye sonidos de cierto nivel de decibeles durante largo tiempo, sin duda terminará por sufrir pérdida de la audición.<sup>35</sup>

El ruido demasiado intenso ocasiona otros daños fisiológicos. Al ser sometido a un ruido de 95 a 110 decibeles se constriñen los vasos sanguíneos, se alteran la frecuencia cardíaca y el riego sanguíneo. Se ha mencionado la posibilidad de que el ruido constante aumente la presión arterial. Con ruidos fuertes también se eleva la tensión muscular.

Algunos psicólogos afirman que el ruido puede alterar el equilibrio psíquico. Los que trabajan en ambientes demasiado ruidosos son más agresivos, desconfiados e irritables que los que laboran en una atmósfera normal.<sup>36</sup>

- c. **Color:** Se afirma que el color eleva la producción, aminora accidentes y mejora la moral. El color puede crear un ambiente laboral más agradable y mejorar la seguridad laboral. Con el color también se evita la fatiga visual, puesto que cada matiz tiene diferentes propiedades de reflexión.<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> [biblio2.url.edu.gt](http://biblio2.url.edu.gt)

<sup>35</sup> [saludocupacionalaunefapc.blogspot.com](http://saludocupacionalaunefapc.blogspot.com)

<sup>36</sup> [Cbtis77.blogspot.com](http://Cbtis77.blogspot.com)

<sup>37</sup> [Repo.uta.edu.ec](http://Repo.uta.edu.ec)

### 3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

#### 3.1. Internacionales

- **Título:** Influencia de los factores del clima organizacional en la satisfacción laboral de enfermería.

**Autor:** ARIAS, M.

**Año:**(2009) Costa Rica

**Conclusión:** Que el clima laboral era considerado como positivo, porque existen oportunidades de mejora, pero considera que las jefaturas del área deben analizar los reconocimientos, motivación del desempeño y condiciones físicas del trabajo.

- **Título:** Estudio en el cuerpo técnico de investigación de la fiscalía general de Pereira, sobre recomendaciones para el mejoramiento del clima laboral.

**Autor:** LONDOÑO, D.

**Año:**(2009) Costa Rica.

**Conclusión:** Que el clima laboral que se percibe al interior del cuerpo técnico de investigación de la fiscalía, es de un ambiente moderadamente bueno, pero es muy cambiante debido a los múltiples factores externos que se viven actualmente.

- **Título:** Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud.

**Autor:** CHIANG, M.

**Año:**(2009) Chile.

**Conclusión:** Se concluyó que existen dimensiones de clima organizacional que tienen relaciones estadísticamente significativas con variables de satisfacción laboral.

- **Título:** Factores asociados al estudio del clima organizacional.

**Autor:** SANDOVAL, Y.

**Año:** (2009) Bogotá.

**Conclusión:** En la revisión de 168 documentos, se identificó las diferentes definiciones, citados en los trabajos consultados, los factores asociados al estudio del clima organizacional, y el abordaje del tema que se hace desde diferentes disciplinas en el contexto objeto de estudio.

### 3.2. Nacionales

- **Título:** Percepción del clima organizacional en trabajadores del Hospital General de LEA.

**Autor:** MENDOZA, I.

**Año:** (2012) Ica.

**Conclusión:** Que el clima organizacional de la institución era poco saludable y que era necesario mejorarlo aplicando un plan de intervención con proyectos de mejora del entorno organizacional.

- **Título:** Relación directa entre clima organizacional y satisfacción del cliente en la empresa telefónica.

**Autor:** PELAEZ, C.

**Año:** (2010) Lima.

**Conclusión:** Manifiesta que existe una relación directa entre clima organizacional y satisfacción del cliente en la empresa telefónica, demostrando que a medida que se incrementa el nivel del clima organizacional aumenta los niveles de satisfacción de los clientes y recomendó algunas estrategias como reunirse continuamente con todo el equipo de atención al cliente y tener al

personal capacitado con predisposición a los nuevos cambios.

- **Título:** Relación directa entre el clima laboral y el área de atención al cliente de EMAPA-Cañete S.A.

**Autor:** SUBAUSTE, R.

**Año:** (2013) Lima.

**Conclusión:** El estudio considera incrementar el reconocimiento por parte de la empresa hacia los trabajadores para mejorar e enriquecer el clima laboral de la empresa y se vea reflejado en la excelencia en la atención al cliente y comodidad en el servicio.

### 3.3. Locales

- **Título:** Correlación entre clima organizacional percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Edificadores Misti.

**Autor:** FLORES, F.

**Año:** (2010) Arequipa.

**Conclusión:** Informa que existe una correlación muy débil entre clima organizacional percibido por los trabajadores de salud de la Micro Red Edificadores Misti y compromiso organizacional con la micro red y los resultados del nivel de percepción del clima laboral dentro de esta micro red es regular a malo en sus tres dimensiones de estudio.

#### 4. OBJETIVOS

- 4.1. Identificar los factores laborales que se dan con mayor frecuencia en el personal de Enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo – EsSalud.
- 4.2. Determinar el clima laboral en el personal de Enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo – EsSalud.
- 4.3. Establecer los factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de Enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo – EsSalud.

#### 5. HIPÓTESIS

Dado que los factores laborales pueden influir en la percepción del clima laboral que tiene el personal de enfermería durante la ejecución de su quehacer profesional.

Es probable que el reconocimiento del trabajo, la estabilidad laboral, la motivación económica, el ambiente físico, y las relaciones con los superiores y compañeros influyan en la percepción del clima laboral que tiene el personal de enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo – EsSalud.

### III. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

#### 1. TÉCNICA, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN

##### 1.1. Técnica

La técnica utilizada fue el Cuestionario, para ambas variables.

##### 1.2. Instrumento

Los instrumentos para ambas variables fue el Formulario de Preguntas.

**Variable: Factores Laborales:** Formulario de Preguntas

**Autor:** Roxana Mariela Ticona Román.

Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa – 2015.  
Unidad de Postgrado.

**Validado:** Dra. Gladys Maruja Torres Condori.

**Ítems:**

1. Motivación en la empresa.
2. Motivación económica.
3. Ambiente Laboral.
4. Ambiente de trabajo.

**Variable: Clima Laboral:** se utilizó el Instrumento denominado Escala de Clima Organizacional (EDCO).

Los autores del instrumento son: Acero Yusset, Echeverri Lina María y Lizarazo Sandra. El instrumento utilizado fue la escala del EDCO, se refieren en una escala de frecuencias, en un continuo de cinco opciones posibles (Siempre, casi siempre, muchas veces, muy pocas veces, nunca), que desde la perspectiva estadística posee más fiabilidad que una escala de dos opciones. El instrumento está elaborado con base de 40 ítems, para cada variable se asignaron cinco ítems con actitud positiva y cinco ítems con actitud negativa.

La siguiente encuesta de clima laboral - EDCO, ha sido diseñada para evaluar la situación en que se encuentra el clima laboral en las diferentes

áreas y servicios en la cual laboran los trabajadores, su validez y confiabilidad esta por el cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach, de consistencia interna, obteniéndose Alpha total "rtt"=0.9244, además de correlaciones significativas ( $p < 0.5, 01, 001$ ), mostrando precisión y estabilidad al instrumento.

### Puntuación

- CLIMA LABORAL NEGATIVO: 40-93 PUNTOS.
- CLIMA LABORAL NEUTRO: 94-147 PUNTOS.
- CLIMA LABORAL POSITIVO: 148-200 PUNTOS.

### 1.3. Cuadro de Coherencias

Variable	Técnica e Instrumento	Ítems
<b>Independiente</b> Factores laborales	<b>Técnica:</b> Cuestionario  <b>Instrumento:</b> Formulario de Preguntas	1. 1.1 – 1.2 – 1,3 2. 2.1 – 2.2 3. 3.1 – 3.2. 4. 4.1 – 4.2.
<b>Dependiente</b> Clima laboral	<b>Técnica:</b> Cuestionario  <b>Instrumento:</b> Escala de Clima Organizacional (EDCO)	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11, 12,13,14,15,16,17,18,19, 20,21,22,23,24,25,26,27,28 29,30,31,32,33,34,35,36,37, 38,39,40

**1.4. Prototipo de Instrumentos:**

**CUESTIONARIO DE LOS FACTORES DEL CLIMA LABORAL**

Srta., Sra. el presente cuestionario que es de carácter anónimo, tiene la finalidad de recabar información sobre los factores que influyen en el clima laboral, de esta institución por lo que solicitamos a Ud. su colaboración contestando con toda sinceridad las preguntas. Responda con total veracidad las siguientes preguntas marcando con una (x) su respuesta.

**CARACTERÍSTICAS PERSONALES**

- A. ¿Cuántos años tiene usted?
- a) De 20 a 29 años ( )
  - b) De 30 a 39 años ( )
  - c) De 40 a 50 años ( )
  - d) Más de 50 años ( )
- B. ¿Cuál es su estado civil?
- a) Soltera ( )
  - b) Viuda ( )
  - c) Conviviente ( )
  - d) Casada ( )
  - e) Divorciado ( )
- C. ¿Cuántos años de servicio tiene usted?
- a) Entre 1 a 5 años ( )
  - b) Entre 6 a 10 años ( )
  - c) De 11 a más ( )
- D. ¿Cuál es su condición laboral?
- a) Contratado ( )
  - b) Nombrado ( )

**I. FACTORES LABORALES**

**1. Motivación en la empresa**

- 1.1. ¿Recibe usted el reconocimiento y recompensa al trabajo bien hecho?
- a) Siempre ( )
  - b) A veces ( )
  - c) Nunca ( )
- 1.2. ¿Esta organización le brinda estabilidad laboral?
- a) Si ( )
  - b) No ( )

1.3. ¿Esta institución se preocupa por su adecuada capacitación?

- a) Frecuentemente ( )
- b) Raras veces ( )
- c) Nunca ( )

## 2. Motivación económica

2.1. ¿Cómo cree que es el sueldo que Ud. percibe?

- a) Adecuado ( )
- b) Poco adecuado ( )
- c) Inadecuado ( )

2.2. ¿Recibe Ud. algún incentivo económico de su institución?

- a) Frecuentemente ( )
- b) Raras veces ( )
- c) Infrecuentemente ( )

## 3. Ambiente laboral

3.1. ¿Cuál es la relación que tiene con sus superiores?

- a) Buena ( )
- b) Regular ( )
- c) Pésima ( )

3.2. ¿Cuál es la relación que tiene con sus compañeros de trabajo?

- a) Buena ( )
- b) Regular ( )
- c) Pésima ( )

## 4. Ambiente de trabajo

4.1. ¿Cómo siente Ud. el ambiente físico donde realiza sus actividades laborales?

- a) Favorable ( )
- b) Poco favorable ( )
- c) Desfavorable ( )

4.2. ¿Esta institución le proporciona los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades eficientemente?

- a) Siempre ( )
- b) A veces ( )
- c) Nunca ( )

## ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDOC)

### INSTRUCCIONES:

Buenos días/tardes. Este cuadernillo forma parte de una investigación sobre el clima laboral en su institución. Contiene una serie de ítems, que son comunes dentro de las instituciones de salud. Su colaboración consiste en relacionar cada una de estas afirmaciones con la realidad de su grupo de trabajo. Sus respuestas son confidenciales y es de carácter anónimo.

Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca si se aplican o no a su área de trabajo en la organización. Las respuestas que se deben de marcar ante cada afirmación son las siguientes: siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca. Escriba una sola respuesta. Recuerde que esto no es un examen, por lo que no hay respuestas correctas o incorrectas y el que las conteste con sinceridad podría ayudar al desarrollo de esta institución.

		5	4	3	2	1
01	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.					
02	Soy aceptado por mi grupo de trabajo.					
03	Los miembros del grupo son distantes conmigo.					
04	Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo.					
05	El grupo de trabajo valora mis aportes.					
06	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.					
07	El jefe es descortés.					
08	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.					
09	Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias.					
10	El jefe desconfía del grupo de trabajo.					
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en esta institución.					
12	Los beneficios de salud que recibo en la organización satisfacen mis necesidades.					
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.					
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la institución.					
15	Los incentivos en la organización son deficientes.					
16	Realmente me interesa el futuro de esta institución.					
17	Recomiendo a mis amigos la organización como un excelente sitio de trabajo.					
18	Me avergüenzo de decir que soy parte de esta organización.					
19	Sin remuneraciones no trabajo horas extras.					
20	Sería más feliz en otra institución.					
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 de la información para realizar mi trabajo.					

25	La iluminación del área de trabajo es inadecuada.					
26	La organización despidió al personal sin tener en cuenta su desempeño.					
27	La organización brinda estabilidad laboral.					
28	La organización contrata personal temporal.					
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.					
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.					
31	Entiendo de manera clara las metas de esta institución.					
32	Conozco bien como esta organización está logrando sus metas.					
33	Algunas tareas a diario asignados tienen poca relación con las metas.					
34	Los directivos no dan a conocer los logros de la organización.					
35	Las metas de esta institución son poco entendibles.					
36	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno.					
37	Este servicio responde bien a mis necesidades laborales.					
38	Cuando necesito información de otros servicios lo puedo conseguir fácilmente.					
39	Cuando las cosas salen mal en la organización los otros servicios son rápidos en culpar a otras.					
40	En este servicio se resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras. <sup>38</sup>					
<b>PUNTAJES OBTENIDOS</b>						

**Tomado de la Escala de Clima Organizacional (EDCO).**

**PUNTUACIÓN:**

CLIMA LABORAL NEGATIVO : 40-93 PUNTOS.

CLIMA LABORAL NEUTRO : 94-147 PUNTOS.

CLIMA LABORAL POSITIVO : 148-200 PUNTOS.

<sup>38</sup> La Escala de Clima Organizacional (EDCO), diseñada por Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria (2005). Documents.mx.

## 2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

### 2.1. Ubicación Espacial

El estudio se llevó a cabo en los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguir Escobedo – EsSalud de Arequipa.

### 2.2. Ubicación Temporal

La realización del presente estudio fue realizado en los meses de noviembre del 2016 a enero del 2017.

### 2.3. Unidades de Estudio

Las unidades de estudio la constituyeron las enfermeras que laboran en el Hospital Nacional Carlos Alberto Seguir Escobedo – EsSalud de Arequipa.

#### 2.3.1. Universo

Está conformado por 460 enfermeros que laboran en el Hospital Nacional Carlos Alberto Seguir Escobedo – EsSalud de Arequipa.

#### 2.3.2. Muestreo

Se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, ya que todas las enfermeras tuvieron la misma posibilidad de participar, tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

- **Criterios de inclusión**

- Enfermeras del sexo femenino.
- Enfermeras de todos los servicios que acepten participar voluntariamente en la investigación.

- **Criterios de exclusión**

- Enfermeros del sexo masculino.
- Enfermeras que no acepten participar voluntariamente en la investigación.

#### 2.3.3. Muestra

Para la conformación de la muestra se aplicó la fórmula estadística de COX.

$$n = \frac{N(400)}{N + 399}$$

$$n = \frac{460(400)}{460 + 399}$$

$$n = \frac{184000}{859}$$

$$n = 214$$

La muestra queda conformada por 214 enfermeros a quienes, se les aplicara los criterios de inclusión y exclusión.

### 3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### 3.1. Organización

- Solicitud de permiso a nivel del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo - EsSalud y la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Santa María.
- Determinación de las variables de estudio.
- Determinación de la población de estudio.
- Elaboración y aplicación del instrumento de recolección de datos.

#### 3.2. Recursos

##### A. Humanos

- **Investigadora**  
*Milagros Lizbeth Uturunco Vera.*
- **Participantes**  
Enfermeras de Enfermería.

##### B. Material y Financiamiento

El material obtenido por la investigadora se financiará con recursos propios.

### 3.3. Validación del Instrumento

- **Variable: Factores Laborales:**

**Autor:** Roxana Mariela Ticona Román  
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa - 2015  
Unidad de Postgrado.

**Validado:** Dra. Gladys Maruja Torres Condori.

- **Variable: Clima Laboral:** Escala de Clima Organizacional (EDCO).

Los autores del instrumento son: Acero Yusset, Echeverri Lina María y Lizarazo Sandra. La siguiente encuesta de clima laboral - EDCO, ha sido diseñada para evaluar la situación en que se encuentra el clima laboral en las diferentes áreas y servicios en la cual laboran los trabajadores, su validez y confiabilidad esta por el cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach, de consistencia interna, obteniéndose Alpha total "rtt"=0.9244, además de correlaciones significativas ( $p < 0.5, 01, 001$ ), mostrando precisión y estabilidad al instrumento.

## 4. ESTRATEGIA PARA MANEJAR RESULTADOS

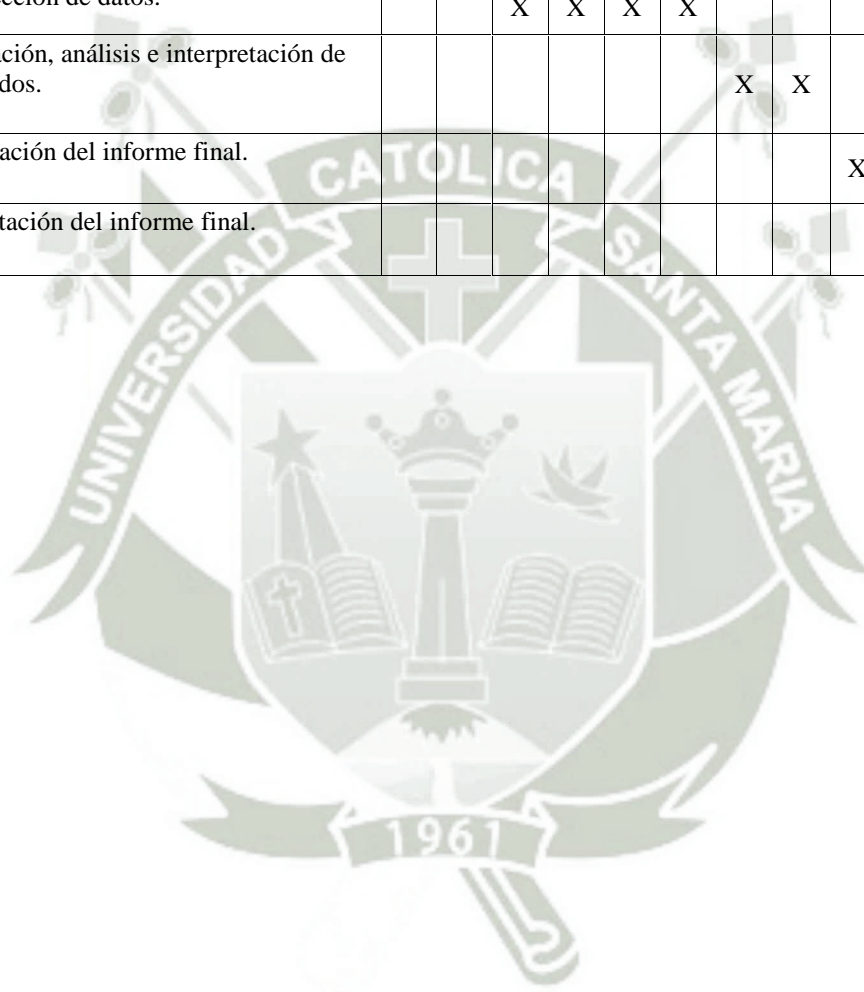
### 4.1. Plan de procesamiento

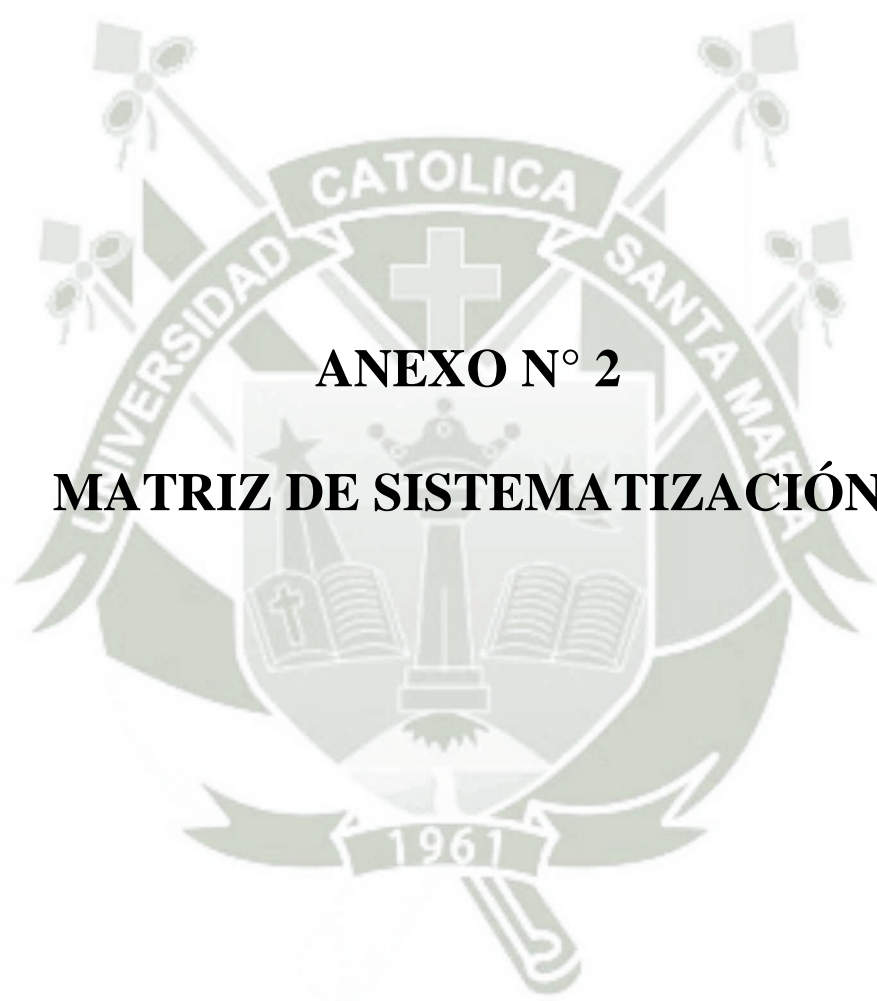
- a) Tipo de procesamiento:** En el presente trabajo de investigación optará por un procesamiento mixto (procesamiento electrónico y procesamiento manual)
- b) Operaciones de la Sistematización:** Se realizará un plan de tabulación y un plan de codificación.

**4.2. Plan de Análisis Estadístico:** Con el fin de obtener con mayor precisión, velocidad, consumo de recursos y tiempo, los datos serán procesados y analizados en programas de computación como son Word y Excel, posteriormente se presentarán en tablas y gráficas para obtener una mejor comprensión de los resultados obtenidos.

#### IV. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2016								2017				
	Noviembre				Diciembre				Enero				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
• Aprobación del Proyecto de Tesis.	X	X											
• Recolección de datos.			X	X	X	X							
• Tabulación, análisis e interpretación de resultados.							X	X					
• Elaboración del informe final.									X	X			
• Presentación del informe final.											X	X	





## **ANEXO N° 2**

# **MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN**

	CARACTERÍSTICAS PERSONALES											Motivación en la empresa						Motivación económica						Ambiente Laboral						Ambiente de trabajo															
	Edad				Estado Civil				Años de servicio			Cond Labora		Recon y Recomp			Estab Lab			Capacitación			Sueldo que percib			Incentivo económ			Relac superiores			Relac compaffer			Ambiente físico			Recursos Necas							
	20-29	30-39	40-50	50+	Solt	Conv	Casad	Divor	Vlud	1a5	6a10	11a+	Contr	Nomb	S	Av	N	Si	No	Frec	Rv	N	Adec	Pad	Inad	Frec	Rv	N	Bue	Reg	Pés	Bue	Reg	Pés	Fav	PF	Desf	Siem	Av	Nunc					
1	1				1				1			1			1		1		1			1			1		1		1					1				1							
2		1				1				1						1		1		1			1				1		1					1				1							
3		1				1				1						1		1		1			1				1		1					1				1							
4			1			1					1				1		1		1			1				1		1							1				1						
5				1				1				1			1		1		1			1				1		1							1				1						
6				1					1			1			1		1		1			1				1		1							1				1						
7			1					1				1			1		1		1			1				1		1							1				1						
8			1					1				1			1		1		1			1				1		1							1				1						
9				1			1					1			1		1		1			1				1		1							1				1						
10			1			1						1			1		1		1			1				1		1							1				1						
11				1								1			1		1		1			1				1		1							1				1						
12		1			1							1			1		1		1			1				1		1							1				1						
13		1				1						1			1		1		1			1				1		1							1				1						
14	1								1			1			1		1		1			1				1		1							1				1						
15			1						1			1			1		1		1			1				1		1							1				1						
16		1				1						1			1		1		1			1				1		1							1				1						
17				1		1						1			1		1		1			1				1		1								1				1					
18				1		1						1			1		1		1			1				1		1								1				1					
19		1										1			1		1		1			1				1		1								1				1					
20		1				1						1			1		1		1			1				1		1								1				1					
21	1				1							1			1		1		1			1				1		1								1				1					
22		1				1						1			1		1		1			1				1		1								1				1					
23				1								1			1		1		1			1				1		1								1				1					
24				1		1						1			1		1		1			1				1		1								1				1					
25				1								1			1		1		1			1				1		1									1				1				
26				1		1						1			1		1		1			1				1		1									1				1				
27				1								1			1		1		1			1				1		1									1				1				
28				1								1			1		1		1			1				1		1									1				1				
29		1										1			1		1		1			1				1		1									1				1				
30				1								1			1		1		1			1				1		1									1				1				
31		1										1			1		1		1			1				1		1									1				1				
32				1								1			1		1		1			1				1		1									1				1				
33		1										1			1		1		1			1				1		1									1				1				
34				1		1						1			1		1		1			1				1		1									1				1				
35	1				1							1			1		1		1			1				1		1									1				1				
36				1	1							1			1		1		1			1				1		1									1				1				
37					1							1			1		1		1			1				1		1										1				1			
38					1							1			1		1		1			1				1		1										1				1			
39		1						1				1			1		1		1			1				1		1										1				1			
40						1						1			1		1		1			1				1		1										1				1			
41		1										1			1		1		1			1				1		1										1				1			
42				1	1							1			1		1		1			1				1		1										1				1			
43		1				1						1			1		1		1			1				1		1										1				1			
44	1					1						1			1		1		1			1				1		1										1				1			
45				1								1			1		1		1			1				1		1											1				1		
46		1										1			1		1		1			1				1		1											1				1		
47					1							1			1		1		1			1				1		1											1				1		
48						1						1			1		1		1			1				1		1											1				1		
49	1											1			1		1		1			1				1		1											1				1		
50		1										1			1		1		1			1				1		1											1				1		
51	1					1						1			1		1		1			1				1		1											1				1		
52		1										1			1		1		1			1				1		1											1				1		
53						1						1			1		1		1			1				1		1											1				1		
54		1										1			1		1		1			1				1		1											1				1		
55		1										1			1		1		1			1				1		1											1				1		
56				1								1			1		1		1			1				1		1											1				1		
57				1								1			1		1		1			1				1		1											1				1		
58				1	1							1			1		1		1			1				1																			











