

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
CARRERA DE LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA GENERAL



TEMA

“DIAGNÓSTICO Y PLAN DE PREVENCIÓN DE CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO CORRESPONDIENTE A LOS PROCESOS HABILITANTES DE APOYO Y ASESORÍA DEL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL.”

Trabajo previo a la obtención del título de licenciada en
psicología

AUTOR

MARTÍNEZ NARVÁEZ CINTHYA DAYANARA

DIRECTOR

MSC. YARAD SALGUERO WILLIAM SAUD

IBARRA 2023

RESUMEN

El clima laboral se puede evaluar, mejorar y/o corregir tomando en cuenta las variables que se encuentran después de realizar una exhaustiva investigación. Así mismo, la psicología organizacional es encargada de mejorar las condiciones y el desempeño de las personas, de su satisfacción laboral, y de las organizaciones en las que trabajan, mediante la promoción de la ciencia y conocimiento del comportamiento humano.

En el hospital San Vicente de Paul se parte de la premisa de que existe un déficit de comunicación entre los colaboradores que integran el personal administrativo correspondiente a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría; déficit que no permite que se sientan identificados con la institución. La presente investigación tiene por objetivo, mejorar el clima laboral del personal administrativo correspondiente a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del hospital San Vicente de Paúl, por medio de un estudio que mide la percepción en cinco dimensiones que conforman una variable de Clima Laboral que es propuesta por Sonia Palma en su test, como resultado de esta investigación aplicando el mencionado test, se encontró que, en el sexo femenino, la percepción positiva es de 82% sobre 9% de percepción negativa, mientras que, en el sexo masculino, la percepción positiva es de 84% sobre 5% de percepción negativa, indicando que, tanto las mujeres como los hombres se sienten dentro de un buen Clima Laboral, variando la percepción ligeramente en los hombres, que lo perciben levemente mejor que las mujeres.

PALABRAS CLAVE

Clima laboral, Psicología organizacional, satisfacción laboral

ABSTRACT

The work environment can be evaluated, improved, and/or corrected taking into account the variables found after conducting an exhaustive investigation. Likewise, organizational psychology is in charge of improving people's conditions and performance, their job satisfaction, and the organizations in which they work, through the promotion of science and knowledge of human behavior.

At San Vicente de Paul Hospital, it is based on the premise that there is a communication deficit among people that are part of the administrative staff of support and advice processes, which prevents them from feeling identified with the institution. The objective of this research was to improve the work environment of the administrative staff of support and advice processes at San Vicente de Paul Hospital, through a study that measures perception in five dimensions that make up a work environment variable that is proposed by Sonia Palma in her test. As a result of this research, it was found that, in the female sex, the positive perception was 82% over 9% of negative perception, while, in the male sex, the positive perception was 84% over 5% negative perception, showing that both women and men feel they are within a good work environment; the perception slightly varied in men, who perceived it to be slightly better, in comparison with the women.

KEYWORDS:

work environment, organizational psychology, job satisfaction



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	100496689-9		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Martínez Narváez Cinthya Dayanara		
DIRECCIÓN:	Nazacota Puento y Epiclachima (Conjunto Armonía 2)		
EMAIL:	cdmartinezn@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	062-640 317	TELÉFONO MÓVIL:	0981403519

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	"Diagnóstico y plan de prevención del clima laboral en el personal administrativo correspondiente a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del hospital San Vicente de Paul"
AUTOR (ES):	CINTHYA DAYANARA MARTINEZ NARVAEZ
FECHA: DD/MM/AAAA	13/06/2023
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Licenciada en Psicología
ASESOR /DIRECTOR:	Dr. Marco Tafur / MsC. Saud Yarad

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 13 días del mes de junio del 2023.

EL AUTOR:

(Firma).....

Nombre: Cinthya Martínez

CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTERGRACIÓN CURRICULAR

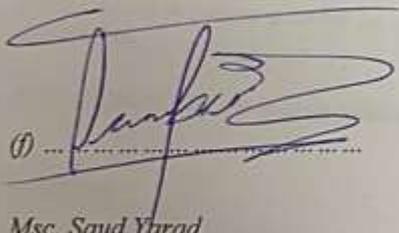
Ibarra, 17 de mayo de 2023

Msc. Saud Yarad

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de titulación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Unidad Académica de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.



Msc. Saud Yarad

C.C.: 100220974-3

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mis padres y hermano, pero principalmente a mi mamá quien me enseñó que el mejor conocimiento que se puede tener es el que se aprende por sí mismo, y que cada meta que uno se plantee con perseverancia, amor y trabajo se consigue. Ella es el verdadero ejemplo de trabajo duro, y su frase “para todo hay solución, menos para la muerte” es algo que me ha alentado a continuar cumpliendo sueños.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, por haberme apoyado en cada paso para culminar mis estudios en esta maravillosa universidad y haber estado siempre pendientes de mi todo este tiempo siendo así un pilar fundamental para que yo este ahora a punto de obtener mi título.

De manera muy especial a mi tutor y asesor de tesis, por haber dedicado tiempo y conocimiento para guiarme, no solamente en la elaboración de este trabajo de titulación sino también en todo el transcurso de mi carrera, brindándome la oportunidad de desarrollarme profesionalmente.

A la Universidad Técnica del Norte, por haberme brindado la oportunidad de formarme rodeada de profesionales de tan alto nivel.

INTRODUCCIÓN

La salud ocupacional no solo se encarga de la salud física ni la gestión de riesgos físicos del personal de una organización, también existe una gran preocupación por la salud mental y el bienestar de los trabajadores de una organización a fin de mejorar los rendimientos y el clima laboral (Moreno B., 2011). Diversos estudios han concluido que los esfuerzos por mejorar el clima laboral como son los que se hacen en el campo de la motivación resultan en incrementos de rendimiento y mayor engolamiento con la organización (Benavides F., 2000).

La salud mental es hoy en día un tema de preocupación para las empresas, más de 300 millones de personas alrededor del mundo sufren de depresión (Adorno V., 2019), este y otros tipos de trastornos y enfermedades tienen en parte origen con el ambiente laboral de las personas y tienen un impacto directo sobre los niveles de producción y eficiencia de las empresas.

El Clima laboral en el sector de la salud resulta en una importante materia de estudio debido a que el personal que labora en el sector tiene la función de cuidar la vida y la condición médica de las personas. El Hospital San Vicente de Paul se presenta como un caso de estudio debido a la cobertura de carácter regional por las especialidades existentes, es entonces que surge la necesidad de evaluar el Clima Laboral. El test por medio del cual se obtienen los resultados analizados es el propuesto por Sonia Palma que incluye cinco dimensiones que influyen en una escala que determina el Clima Laboral y a partir de los resultados obtenidos se procedió a proponer en base a literatura previa, acciones que puedan mejorar esta variable según cada una de las cinco dimensiones. La presente investigación pretende ser una herramienta y una base para la toma de decisiones con respecto a la mejora de las condiciones laborales, de manera que exista una mayor cohesión entre colaboradores y la institución, permitiendo generar condiciones ideales de Clima Laboral.

Índice

RESUMEN	2
INTRODUCCIÓN.....	8
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
Planteamiento del problema	15
JUSTIFICACIÓN.....	16
ANTECEDENTES	17
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	19
1.1 Psicología organizacional	19
1.1.1 Definición.....	19
1.1.2 Importancia y funciones	19
1.1.3 Objetivos y relación con el clima laboral.....	20
1.2 Cultura Organizacional	20
1.2.1 Que Es La Cultura Organizacional	20
1.2.2 ¿Cuáles son los elementos?	21
1.2.3 Tipos	21
1.3 El clima laboral.....	22
1.3.1 Concepto.....	22
1.3.2 Fundamento teórico	23
1.3.3 Importancia y tipos de clima laboral	23
1.3.4 Motivación y autoestima	24
1.3.5 Marco Legal.....	25
1.3.6 Aspectos para evaluar un buen clima laboral	29
1.4 Ética empresarial.....	30

1.4.1	Definición	30
1.4.2	Valores empresariales	31
1.5	Hospital San Vicente de Paul	31
1.5.1	Generalidades	31
1.5.2	Servicios que presta la institución	32
CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS		34
2.1	Tipo de investigación	34
2.1.2	Métodos	34
2.2	Técnicas	35
2.2.1	Instrumentos	35
2.3	Preguntas de investigación e hipótesis.....	36
2.5	Participantes.....	38
2.6	Procedimiento y análisis de datos	38
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN		39
3.1	Clima laboral.....	39
3.1.1	Estadísticos por dimensiones	39
3.1.2	Estadísticos descriptivos	40
3.1.3.	Baremación.....	41
3.1.4.	Tablas de frecuencias.....	41
3.2	Genero y dimensiones del clima laboral.....	48
3.2.1	Relación género y realización personal.....	48
3.2.2	Relación de genero con involucramiento laboral	50
3.2.3	Relación de genero supervisión.....	52
3.2.4	Relación de genero comunicación.....	54

3.2.5 Relación de género condiciones laborales	56
3.2.6 Relación de género y Clima Laboral.....	58
CAPÍTULO IV	60
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES.....	60
BIBLIOGRAFÍA	61
ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Figura 1	32
Organigrama de la institución de los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del HSVP	32
Tabla 1	33
Servicios y especialidades del HSVP	33
Tabla 2	36
Matriz de operacionalización de variables	36
Tabla 3	39
Alfa de Cronbach del test	39
Tabla 4	39
Alfa de Cronbach de las dimensiones del test	39
Tabla 5	40
Resumen estadístico de las dimensiones que conforman el test.....	40
Tabla 6	41
Tabla de baremos para dimensiones y total del test.....	41
Tabla 7	42
Tabla de frecuencias de la dimensión de Realización Personal.....	42
Figura 2	42
Gráfico de barras de frecuencias de Realización Personal	42
Tabla 8	43
Tabla de frecuencias de la dimensión de Involucramiento Laboral	43
Gráfico de barras de frecuencias de Supervisión.....	44
Tabla 10	45
Tabla de frecuencias de la dimensión de Comunicación	45

Figura 5	45
Gráfico de barras de frecuencias de Comunicación	45
Tabla 11	46
Tabla de frecuencias de la dimensión de Condiciones Laborales	46
Figura 6	46
Gráfico de barras de frecuencias de Condiciones Laborales.....	46
Tabla 12	47
Tabla de frecuencias de la dimensión de Clima Laboral	47
Figura 7	47
Gráfico de barras de frecuencias de Clima Laboral	47
Tabla 13	48
Resumen de procesamiento estadístico de Sexo y Realización Personal	48
Tabla 14	48
Tabla cruzada de Sexo y Realización Personal	48
Figura 8	49
Gráfico de barras de Realización Personal según Sexo.....	49
Tabla 15	50
Resumen de procesamiento estadístico de Sexo e Involucramiento Laboral.....	50
Tabla 16	50
Tabla cruzada de Sexo e Involucramiento Laboral	50
Figura 9	51
Gráfico de barras de Involucramiento Laboral según Sexo	51
Tabla 17	52
Resumen de procesamiento estadístico de Sexo y Supervisión	52

Tabla 18	52
Tabla cruzada de Sexo y Supervisión	52
Figura 10	53
Gráfico de barras de Supervisión según Sexo	53
Tabla 19	54
Resumen de procesamiento estadístico de Sexo y Comunicación	54
Tabla 20	54
Tabla cruzada de Sexo y Comunicación.....	54
Figura 11	55
Gráfico de barras de Comunicación según Sexo	55
Tabla 21	56
Resumen de procesamiento estadístico de Sexo y Condiciones Laborales.....	56
Tabla 22	56
Tabla cruzada de Sexo y Condiciones Laborales	56
Figura 12	57
Gráfico de barras de Condiciones Laborales según Sexo.....	57
Tabla 23	58
Resumen de procesamiento estadístico de Sexo y Clima Laboral	58
Tabla 24	58
Tabla cruzada de Sexo y Condiciones Laborales	58
Figura 13	58
Gráfico de barras de Clima Laboral según Sexo	58

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Planteamiento del problema

La psicología junto a la cultura organizacional juega un papel determinante en la efectividad en la gestión del talento humano ya que de estas variables dependen en gran parte el desarrollo y la productividad de una organización, es así que contar con un personal capacitado y motivado debe ser una prioridad para la empresa.

Todas las organizaciones tienen la responsabilidad de identificar los valores, competencias y habilidades que cada uno de sus empleados posee para que de esta manera se les puedan asignar tareas de forma eficiente y oportuna, con el propósito de que se puedan cumplir tanto las metas individuales como institucionales.

La falta de comunicación y otros problemas que suelen presentarse en el personal de la mayoría de las organizaciones que no han evaluado el clima laboral en sus diferentes áreas operativas y administrativas, no permiten que el personal se sienta identificado con la institución, generando egoísmo que perjudica seriamente el trabajo en equipo y por ende, el personal no quiere colaborar, teniendo el concepto de únicamente cumplir con el horario. Esto ocasiona un ciclo vicioso en el que el clima laboral se deteriora y el rendimiento de todas las áreas baja, el malestar percibido por el personal puede afectar seriamente su predisposición a trabajar.

Un diagnóstico bien desarrollado en el hospital San Vicente de Paúl, dirigido al personal administrativo correspondiente a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría, sobre el clima laboral, no solo permite contar con un resumen del estado de ánimo de la unidad en general, sino que además proporciona la información acerca de que factores psicosociales están incidiendo sobre este, de tal forma que se pueda implementar un plan de acción inmediato con medidas eficaces y concretas.

Esta investigación es una herramienta para la toma de decisiones cuyo objeto de estudio parte del beneficio y crecimiento a nivel de colaboradores y de la institución incrementando calidad y desarrollo de esta por medio de la sinergia.

JUSTIFICACIÓN

En algunas organizaciones, el clima laboral, la cultura organizacional y las relaciones entre empleado y organización se desarrollan escasamente, lo cual trae problemas de convivencia que resultan en un menor rendimiento del empleado como de los procesos donde están involucrados, esta razón es la que motiva a investigar esta problemática, que es considerada sustancial y de gran importancia para el desarrollo adecuado de la organización.

Determinar el clima organizacional del personal administrativo correspondiente a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del hospital San Vicente de Paul, permitirá contar con un personal idóneo y altamente capacitado tanto mental como físicamente para compartir principios valores objetivos metas y normativas de la organización.

Es importante y necesario para el buen desempeño de las tareas que realiza que favorece el cumplimiento y desarrollo de cada uno de los colaboradores satisfaciendo el estado emocional de las partes involucradas.

Mediante algunos indicadores del clima laboral, permitirá a la institución definir las principales áreas de mejora detectando con eso las causas del nivel de insatisfacción que existen y así determinando el plan de acción correctivo que permitirá llevar a cabo la mejora continua, siendo este un recurso de aplicación inmediata.

ANTECEDENTES

Se puede evidenciar que existen varios trabajos relacionados con el clima laboral, entre los que se toman como características importantes para su estudio, la motivación, la satisfacción, el involucramiento, las actitudes, los valores, la cultura organizacional, el estrés del personal y los conflictos.

Sin embargo, se considera la necesidad de llevar a cabo un estudio en el que se logre un análisis y diagnóstico del problema sobre las relaciones interpersonales y laborales que afectan directamente al personal administrativo correspondiente a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría

El clima laboral se puede evaluar, mejorar y/o corregir tomando en cuenta las variables que encontremos después de realizada la investigación correspondiente. El clima laboral no es algo tangible, pero está presente y es perceptible. Este puede ser favorable o desfavorable lo cual afecta la motivación y satisfacción del personal, al mismo tiempo el desarrollo y la productividad de dicha unidad.

Como señalan Taguiri y Latín (1968) “Consideran al clima organizacional como resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. Es por ello que el clima organizacional es una característica con una cierta estabilidad de la calidad del ambiente interno de una organización, la cual es experimentada por sus miembros, influye en su comportamiento y puede ser descrita en 13 términos de valores de un particular conjunto de características o atributos de la organización” (2016:12).

Considero desde un análisis más personal que, aunque Kurt Lewin haya sido el primero en establecer el clima psicológico como un tema de estudio, Existieron otros investigadores que tiempo atrás atribuyeron de forma indirecta la importancia de los aspectos psicológicos que contribuían a desarrollar con eficacia y que tenían cierta relación con el clima psicológico.

Por otro lado, relacionado a estas investigaciones se encuentra A mayo (1880-1949), quien encontró elementos relevantes los cuales daban a conocer cuáles eran las necesidades internas del ser humano, siendo importante destacar que la organización es el espacio más importante del individuo donde realiza la actividad social.

OBJETIVOS

Objetivo general

Mejorar el clima laboral del personal administrativo correspondiente a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del hospital San Vicente de Paúl.

Objetivos específicos

- Diagnosticar el clima laboral del personal administrativo correspondiente a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del hospital San Vicente de Paúl.
- Determinar la relación que existe entre el género, del personal administrativo de los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del hospital San Vicente de Paúl, con las dimensiones.
- Diseñar estrategias, sobre la base de las debilidades presentadas en el diagnóstico, que permitan mejorar el clima laboral en el área correspondiente a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del hospital San Vicente de Paúl.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Psicología organizacional

1.1.1 Definición

La psicología organizacional se define como la encargada de mejorar la dignidad y el desempeño de las personas, y de las organizaciones en las que trabajan, mediante la promoción de la ciencia y conocimiento del comportamiento humano (Rucci, A. 2008). En base a esta referencia la organización como ente de desarrollo y aplicación de conocimientos, es también un entorno de sociabilización donde las personas pueden tener cambios emocionales positivos y negativos, los cuales afectaran su desempeño laboral. La psicología organizacional se encargará de mantener la mejor comunicación, motivación, liderazgo que permitirá obtener los mejores resultados esperados en el corto, mediano y largo plazo además de logra una mejor integración entre trabajadores y directivos.

1.1.2 Importancia y funciones

El estudio de la conducta de los trabajadores representa la clave para comprender el funcionamiento, desarrollo de funciones y el objetivo principal en base al cual se active el potencial y se asegure la superación colectiva de la organización. Mediante la psicología organizacional, las empresas tienen la posibilidad de hacer crecer sus metas, ya que cuidando la salud mental y conductual de los trabajadores están también cuidando el buen funcionamiento de la organización (Rondón J., 2019). La psicología organizacional juega un papel fundamental en las organizaciones al ser ésta la encargada de intervenir en el ámbito biopsicosocial de los trabajadores e incluso estando presente desde la etapa de selección de personal (Orozco E., et al, 2013).

La psicología organizacional acompaña el área de Recursos Humanos además de otras áreas (García F., et al, 2017), para que mediante conocimientos técnicos se pueda fomentar y establecer estrategias enfocadas principalmente a temas como:

- Liderazgo y cultura empresarial
- Satisfacción laboral
- Motivación y comunicación
- Manejo y resolución de conflictos

- Cambios y mejoras organizacionales

1.1.3 Objetivos y relación con el clima laboral

La psicología organizacional tiene como objetivo conocer cómo un individuo afecta al resto y a la organización en general y cómo esto incide sobre el comportamiento de cada uno de los individuos que laboran en una organización (Pesántes S. & Guacapaz D., 2012); al actuar sobre estas interrelaciones es posible optimizar diferentes variables en beneficio de los trabajadores de la organización.

Así mismo al hablar de la relación entre psicología organizacional con el clima laboral, se puede decir que estas dos tienen una estrecha relación y a que a través de la psicología organizacional se estudia en profundidad la función de un trabajador y su relación con el sistema organizacional del que forma parte, es decir, que se tiene en cuenta la interacción constante (García, M., 2009). Por otro lado, es evidente que una empresa está estructurada jerárquicamente con el objetivo de establecer funciones mediante coordinación y orden específicos, para de esta manera poder tener un control sobre las actividades tanto individuales como grupales de los trabajadores (Zimmermann, A., 2000). Caso contrario, se producirían luchas internas en el núcleo del sistema, y conflictos en búsqueda de soluciones

1.2 Cultura Organizacional

1.2.1 Que Es La Cultura Organizacional

Evidentemente dentro de una organización se puede observar que el entorno y ambiente laboral, sin duda influye en el desarrollo de las funciones de los empleados. Siendo este un detonante positivo o negativo dependiendo de cómo lo sepa sobrellevar la organización por otro lado cabe recalcar que sí se interpone cimientos con valores asertivos y normas incluyentes entonces la cultura organizacional de una empresa u organización podría ser un factor determinante para el buen desempeño laboral. La cultura organizacional, a veces llamada ambiente de trabajo, es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas compartidas por los miembros de una organización.

Crea el ambiente humano en el que los empleados realizan su trabajo. Una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento (Carpio & Varas, 2012, pág 34).

1.2.2 ¿Cuáles son los elementos?

Los elementos que prevalecen en función al estudio del comportamiento organizacional son:

- **Las creencias:** estructura del pensamiento arraigadas, válidas y en las organizaciones compartidas, para interpretar la realidad. Acción consciente tiene certeza de lo que creemos y actúa con la interpretación de la realidad (Domínguez I., et al, 2009).
- **Los valores:** forma de actuar que responde a la arquitectura de creencias previas, indivisible de ellas, valora que esa forma de actuación es mejor que otra. La realidad humana positiva impulsa la forma en que se realiza el trabajo (Diaz M., et al, 2020).
- **Las normas:** si los valores se asumen como expresiones estratégicas, las normas serán las tácticas. Estas acciones se convierten en normas de conducta para cada miembro de la organización, deben ser compartidas y asimiladas colectivamente (Rodríguez R., 2007).
- **Las actitudes y comportamientos:** parten de las normas, no son el eslabón final de la cadena cultural. Su evaluación y consenso determinan actitudes respecto a intereses individuales y organizacionales. Las actitudes son las tendencias tanto negativas como positivas dentro del entorno psicosocial que predicen la propensión a actuar (Laca F., 2007). Las tendencias son actitudes que determinan el comportamiento y la conducta.

1.2.3 Tipos

Sordo (2022), habla sobre cuáles son los tipos de cultura organizacional, dando así cuatro de las más importantes.

- **Cultura organizacional orientada al poder**

Su objetivo es la competitividad empresarial, por eso los valores y la cultura en general están orientados a destacar su posición en el mercado. El liderazgo empresarial es su principal vertiente.

Esta cultura ve al empleado como un sujeto que presta un servicio. Llama a formar grupos de trabajo entre los directivos de área únicamente cuando surgen problemas; fuera de estos incidentes, el trabajo es individual y la información de cada área es privada (Baca Y., 2021).

- **Cultura organizacional orientada a las normas**

Busca la estabilidad y seguridad de la compañía con un cumplimiento estricto de las normas y reglas internas; por lo tanto, es común que se apliquen sanciones a todo el que las infringe. Se adhiere a procesos, protocolos y procedimientos que aseguran su correcto funcionamiento para lo cual establece roles y responsabilidades (Cuyo I., 2014).

- **Cultura organizacional orientada a los resultados**

Su objetivo es la eficiencia y optimización de los procesos de trabajo; Además, favorece los objetivos a corto plazo y fomenta el ahorro de recursos, tanto físicos y de tiempo como los humanos (Hernández G., et al, 2003).

- **Cultura organizacional orientada a las personas**

Esta cultura enfatiza el desarrollo personal y profesional del grupo de trabajo, promueve los valores sociales y fomenta la motivación y la creatividad. También incluye y busca la satisfacción de los clientes, empleados y otros colaboradores.

En la actualidad, muchas empresas han optado por cuidar a sus empleados porque ven en ellos algo más que la prestación de un servicio; considerándolos como los principales representantes de la marca.

1.3 El clima laboral

1.3.1 Concepto

El ambiente de trabajo o clima laboral es una construcción mental individual, cimentada sobre una serie de percepciones individuales globales acerca de su organización (Peña H, 2018). Muestra un nivel positivo o negativo en las interacciones de seguridad, así podemos manifestar nuestros sentimientos o decir la falta de respeto que hay entre los miembros de la organización (Martínez C, 2015).

La totalidad de trabajadores de una organización precisan que su lugar de trabajo satisfaga de manera oportuna y eficaz sus necesidades tanto físicas como psicológicas para que de esta manera puedan desempeñar las funciones previamente establecidas (Monte P, 2010). Dentro de estas características necesarias para los trabajadores está el ambiente físico como equipos, instalaciones, temperatura, así como también, el ambiente social como el compañerismo, la comunicación, motivación, valores, etc. (Salazar J., et al, 2009).

1.3.2 Fundamento teórico

El clima laboral claramente es algo intangible e imperceptible a la vista, pero sin duda es algo que esta presentes. Se debe tener en cuenta que cada organización es única, ya que se maneja su propia cultura y metodología de acción, lo cual hace que cada uno de los trabajadores tengan una conducta distinta aun cuando comparten el mismo ambiente laboral (Burtnet L, 1987, pág. 11). La forma de comportarse un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también la forma en que percibe su clima de trabajo y las partes de su organización (Caraveo M., 2004).

1.3.3 Importancia y tipos de clima laboral

El clima laboral es de gran importancia para las organizaciones y a que un gran porcentaje de trabajadores pasan más tiempo realizando estas labores que en casa, el recurso humano la base rivalizan te de una organización por eso se debe valorar y brindarle la atención oportuna, ya que labora en función de mantener el bienestar emocional y a su vez esta es una inversión a largo plazo, de hecho, al tener una buena relación dentro de la organización, se puede mejorar el rendimiento de los trabajadores, ya que se incrementa la productividad y el compromiso con las funciones que se están llevando a cabo dentro de la organización. Cabe recalcar que una organización con demasiadas limitantes y presiones por parte de jefes y directivos puede llevar obtener buenos resultados a corto plazo mas no a largo plazo.

La postura que asume el personal directivo, así como gerentes y supervisores de una organización hacia su potencial humano y los métodos que se usan para dirigir y controlar las actividades de los trabajadores de jerarquía menor, son de gran importancia para concluir el clima laboral del área de la organización de la cual cada uno es responsable (Ricalde M., 2016).

Generar un clima positivo provocará mayor motivación por lo tanto una gran mejoría en productividad por parte de los trabajadores. Es así también que gracias a un buen clima laboral se puede presenciar un aumento de compromiso para hacer las cosas de una manera eficaz (Venutolo E., 2009).

Un buen clima de trabajo o uno malo tiene importantes consecuencias para una organización, con impactos directamente proporcionales siendo estos positivos como negativos. Gran parte de esta percepción depende del administrador de la organización, existen varios tipos de administradores que determinan el clima laboral (Carpio. K & Varas. M, 2013, pág. 19), entre los que se mencionan:

- **Autoritario.**

Es aquel donde la administración no deposita ningún tipo de confianza en sus empleados y la mayoría de las decisiones las toma la alta dirección de la organización sin evaluar la percepción de los empleados, esto sucede porque no se confía plenamente en los mismos y no se les asignan mayores responsabilidades dentro de la empresa (Martín M., 2000).

- **Autoritario paternalista**

Existe cierta confianza entre la administración y los empleados, se establece sobre la base del miedo y la comunicación se da en forma vertical solo en forma de instrucciones. Muchos de los colaboradores no llegan a tener confianza con sus jefes ya que los ven como autoridad mas no como alguien con quien puedan establecer una conversación agradable, muy a pesar de su variable actitud (Pretto H, & Salas N., 2014).

- **Consultivo.**

La administración tiene confianza en sus empleados, las decisiones se toman desde arriba, pero los empleados también pueden hacer lo mismo en el nivel más bajo. Esto si se aplica en algunas organizaciones ya que uno como empleado puede sugerirle al jefe y ellos aprueban las decisiones y esto hace que el empleado se sienta valorado (Bereche M & Milla M., 2013).

1.3.4 Motivación y autoestima

1.3.4.1 Motivación

La motivación es el ejercicio psíquico previo a la ejecución de una acción que consiste en animar o alentarse a llevarla a cabo con celeridad y afecto.

La motivación juega un papel importante en las personas para su crecimiento personal, es el poder que procede sobre ellos y los conduce a tener comportamientos determinados, dicha motivación debe ser estricta y perspicaz además de ser perseverante y fiel, puesto que mediante ello se está trabajando con colaboradores de trabajo, estudiantes, familia e incluso amigos (Delgado J., 2014).

1.3.4.2 Autoestima

La autoestima por lo general se debe ver siempre ligado a la motivación, para que este se muestre con mayor autenticidad y de este modo visualizar mejores frutos dentro de una organización (Zambrano N & Rada A., 2021). En ese sentido es importante tomar en consideración la implementación de metas que vayan de la mano con una buena motivación y que mantenga la autoestima de los colaboradores en un alto nivel, de esta manera se podrá obtener mejores resultados (Ayala T & Pajuelo S., 2018).

1.3.5 Marco Legal

El marco legal ablanda las conexiones entre empleadores y trabajadores por el efecto de que las leyes ecuatorianas en general favorecen y estimulan un clima laboral a favor del personal de cada organización, este marco legal se cimienta en el Código del Trabajo del Ecuador.

En el Capítulo IV: De las obligaciones del empleador y del trabajador.

Art. 42.- Obligaciones del empleador. Son obligaciones del empleador:

Num 1.- Pagar las cantidades que correspondan al empleado, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código.

- Siendo un derecho para todo empleado obtener una remuneración De acuerdo de acuerdo a las leyes que rige el sector laboral todo empleador todo empleador debe cumplir de manera oportuna con dichos pagos, adicional a esto se debe tomar en cuenta los beneficios que por ley les corresponden a los trabajadores cómo son las horas extras, utilidades, bonos, comisiones, decimos, entre otros. el empleador

está en la obligación de establecer un sueldo para sus colaboradores Tomando en cuenta experiencia, conocimiento, habilidades, tiempo de trabajo y funciones a desempeñar.

Num 2. Establecer comedores para los empleados cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los sitios de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana.

- La buena alimentación y descanso puede contribuir de manera positiva a que los trabajadores realicen sus actividades con motivación y buena autoestima ya que se les brinda espacios apropiados para que puedan ingerir alimentos y además mantener una buena comunicación con sus colaboradores. Estos comedores son de suma importancia sobre todo para las personas que trabajan lejos de su domicilio, en zonas rurales o incluso para quienes tienen horarios rotativos.

Num 8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para el desempeño de su labor, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.

- Todo trabajador sea este Operativo o administrativo debe contar con el material necesario para llevar a cabo sus actividades, así como también Un entorno adecuado que le permita Desempeñarse sin ningún tipo de riesgo tanto físico como mental y de este modo la organización pueda visualizar resultados positivos.

Num 13. Tratar a los trabajadores con la respectiva consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.

- Para que la organización pueda generar un adecuado ambiente laboral, todo el personal tanto directivo gerencial cómo empleados de menor rango deben tener en cuenta los valores y principios humanos y ponerlos en práctica para de este modo evitar cualquier tipo de presentación de violencia tanto física verbal o psicológica.

Num 16. Proporcionar un sitio seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al empleado, sin que le sea legal retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo.

- El empleador debe asignar a cada empleado un lugar seguro donde pueda almacenar sus pertenencias personales, así como también instrumentos de trabajo brindándoles la seguridad de que solo esta persona tiene acceso a esos materiales, evitando de esta manera conflictos por posibles pérdidas o sustracciones, que podrían llevar la situación a demandas laborales o incluso penales.

Num 31. Registrar a los empleados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), desde el primer día de inicio de su labor, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios.

- El empleador está en la obligación de brindar a sus empleados la seguridad de tener un respaldo tanto médico como económico en el caso de que el empleado necesitará acceder a algún servicio de manera urgente, este trámite se debe realizar desde el primer día que ingresa y durar hasta el último día en que labora en una organización, además que el empleador al realizar dicho trámite puede evitarse cualquier tipo de sanción o inconveniente legal.

En el capítulo VII: Del trabajo de mujeres y menores de edad.

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada. - No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho irrevocable a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

Concordancias:

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Arts. 105, 106

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 37, 40, 47.

Jurisprudencia:

DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial 12, 1951

INDEMNIZACION LABORAL POR EMBARAZO, Gaceta Judicial 7, 1990

INDEMNIZACION POR EMBARAZO, Gaceta Judicial 8, 1990

- Está establecido que ninguna organización puede ejercer algún tipo de discriminación, tomando en consideración que está totalmente prohibido que se realicen pruebas de embarazo durante la etapa de selección de personal, ya que algunas empresas suelen primero certificar que las mujeres no se encuentran en estado de gestación, al considerar que esto puede afectar económicamente a la empresa puesto que se tendría que invertir una mayor cantidad de recursos económicos al brindar los beneficios que la ley estipula en casos de mujeres embarazadas, según cómo se encuentra establecido en el código de trabajo

Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto. - En caso de que la mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el debido certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y le incapacite para ejercer su trabajo, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por dicha causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo previo, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

Lo dispuesto en el inciso anterior, no se comprenden las excepciones puntualizadas en el artículo 14 del presente Código. Salvo en los casos establecidos en el artículo 172 de este Código, la mujer en estado de embarazo no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que comience embarazo, particular que justificará con la debida presentación del certificado médico otorgado por un profesional del IESS, y a falta de éste, por otro facultativo.

En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la mujer, sin perjuicio de los demás derechos que le apoyan.

- En toda clase de trabajo ya sea empresarial, domestico, agrícola, etc., los empleadores tienen la opción de contratar a personas que tengan cualquier discapacidad física, proporcionándoles todas las comodidades indispensables para que estas personas puedan ejercer diferentes cargos, como las rampas para personas en silla de ruedas, y especialmente en caso de que las organizaciones

superen los 25 empleados, esto se convierte en obligación patronal, el contratar a una persona con discapacidad, certificada por el CONADIS, por cada 25 empleados.

1.3.6 Aspectos para evaluar un buen clima laboral

Algunos aspectos que se pretenden evaluar para determinar un buen Clima Laboral se presentan a continuación:

La independencia: mide el rango de auto gobernanza de cada persona en el desarrollo de cada función a la que este asignado. Por ejemplo: una tarea de jurisprudencia que sea simple y con aplicación de conocimientos básicos y con pocas variaciones es decir una tarea limitada, pero el asesor jurídico que la realiza podría gestionar su tiempo d ejecución atendiendo a las necesidades que tenga la empresa: esto es independencia laboral.

El hecho de que el empleado disponga de toda la independencia para realizar una actividad favorece al buen clima laboral

Condiciones físicas: dentro de este aspecto podemos contemplar las características que presentan el entorno en el que se desarrollan las actividades laborales como son la iluminación, el sonido, la distribución de espacios, la ubicación del puesto en específico de cada uno de los trabajadores, etcétera, así como también el ambiente que se vive en la organización. Por ejemplo: Un lugar con buena iluminación limpio y silencioso, con muebles ergonómicos y artefactos electrónicos en buena calidad, Va a contribuir con el bienestar y motivación de las personas que elaboran durante largas jornadas repercutiendo así de manera positiva la calidad en el desempeño de funciones.

Liderazgo: permite medir el talento de los líderes para enlazarse con sus colaboradores. Cuando liderazgo es adaptable con las múltiples situaciones laborales que pueden presentarse y además brinda

Relaciones: Esta escala evalúa los aspectos cualitativos, así como los cuantitativos en el ámbito de las relaciones interpersonales y jerárquicos. Con los resultados obtenidos se diseñarán vínculos que reflejan: la variación de relaciones que se establecen; la cantidad de amistades; quiénes no se relacionan nunca, aunque trabajen codo con codo; la cohesión entre los diferentes subgrupos, etcétera. El nivel de madurez, el respeto, la comunicación

entre todos, la cooperación o falta de compañerismo y la confianza, todos estos aspectos son de gran relevancia. La calidad de las relaciones humanas en una empresa es percibida rápidamente por los clientes.

Saber relacionarse con los compañeros es algo que debe mantenerse en la empresa ya que esto genera un ambiente agradable en donde el compañerismo sea una prioridad que genere un clima laboral que satisfice el desarrollo de las labores diarias, ya que son largas horas las que compartimos con los compañeros de trabajo.

Implicación: Es el nivel de entrega del empleado a su empresa. ¿Hay evasión, ausencia o negligencia? Es muy importante entender que no hay participación ni implicación sin liderazgo efectivo y condiciones de trabajo aceptables.

Organización: La organización hace referencia a si existen o no métodos operativos y establecidos de organización del trabajo, la organización debe plantearse continuamente si se trabaja mediante procesos productivos, si se trabaja por inercia o por las urgencias del momento, si se debe trabajar aisladamente, si se están promoviendo equipos por proyectos y si existe o no un modelo de gestión implementado.

Reconocimiento: Se trata de averiguar si la empresa tiene un sistema de reconocimiento del trabajo bien hecho. En el sector comercial, el reconocimiento se utiliza como una herramienta para crear competencia entre los vendedores, por ejemplo, el establecimiento de un premio anual o con algún tipo de periodicidad para los mejores. Este tipo de dinámicas pueden trasladarse a otras áreas, premiando o reconociendo a quienes lo merecen.

1.4 Ética empresarial

1.4.1 Definición

Según Pérez (1998), La ética empresarial es una recopilación de conocimiento que ayuda a formar juicios sobre los resultados de implementar un plan de acción a nivel de comportamiento ético para los afectados por dicho plan. Dentro de este concepto, se puede apreciar que la ética empresarial brinda un punto de partida para una serie de acciones beneficiosas para la organización, mientras que el plan de acción debe encaminarse hacia un cambio positivo en favor del desarrollo empresarial.

1.4.2 Valores empresariales

De acuerdo con Tamayo (1996), los valores organizacionales se definen como principios o creencias relacionados con las metas organizacionales esperadas, guían la vida de la empresa y sirven a intereses individuales, colectivos o mixtos. Acorde a lo que Tamayo expone los valores empresariales van ligados directamente con el funcionamiento fluido y eficaz de la empresa, para lo cual se dispone a tener un personal con motivado, para que sea más llevadera la relación jerárquica. Por otro lado, también los empleados tendrán claras sus exigencias y metas laborales dentro de la institución.

1.5 Hospital San Vicente de Paul

El hospital general provincial San Vicente de Paúl, para poder llevar a cabo la creación de sus propios reglamentos y procedimientos fundamentó su elaboración en el Reglamento Orgánico Funcional del Ministerio de Salud Pública, publicado en el registro oficial N° 793-251, Julio 1984 y Artículo 184. La administración en la actualidad es de forma horizontal.

El Hospital se encuentra ubicado en la provincia de Imbabura, en el cantón San Miguel de Ibarra, limita al Norte con la Avenida Cristóbal de Troya, al Sur con la calle Luís Vargas Torres, al este con la escuela Ana Luisa Leoro y al Oeste con calle Pasquel Monge y el área de cobertura de la institución es la región norte del País.

1.5.1 Generalidades

1.5.1.1 Visión de la institución.

“El Hospital San Vicente de Paúl en cinco años será una institución líder en la prestación de servicios de salud del norte del país, brindará atención de calidad con acceso universal, equidad y calidez, contará con tecnología de punta, personal motivado y altamente capacitado, convirtiéndose en la institución de salud más valorada por la comunidad y que rinda cuentas de su gestión”.

1.5.1.2 Misión de la institución.

El Hospital San Vicente de Paúl tiene por misión ofertar los servicios de salud de 2do. nivel con enfoque integral a los usuarios y cumpliendo con su rol con el Sistema Nacional de Salud capacitando al recurso humano, fortaleciendo la docencia e

investigación como aporte a mejorar la salud de la población de su área de influencia. Imbabura al igual que las demás provincias del país en el área de salud tiene unidades operativas como Puesto de Salud, Subcentro de Salud, Centro de Salud, Centro de Salud Hospital, y Hospital Provincial. La clasificación misma de las unidades operativas responde a la densidad poblacional, y a factores aledaños como la demanda existente.

Figura 1

Organigrama de la institución de los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del HSVP



Fuente: Elaboración Propia

1.5.2 Servicios que presta la institución

El Hospital San Vicente de Paúl pertenece al Sistema Nacional de Servicios de Salud del Ministerio de Salud Pública. Es un Hospital de segundo nivel por qué cuenta con todas las especialidades médicas básicas, como son:

Tabla 1

Servicios y especialidades del HSVP

Especialidades médicas básicas	<ul style="list-style-type: none">• Pediatría,• Medicina Interna,• Gineco-obstetricia• Traumatología-Ortopedia• Cirugía General• Cirugía Plástica,• Urología,• Oftalmología• Neurología,• Psiquiatría,• Gastroenterología,• Alergología;• Atención de tercer nivel con Unidad de Cuidados Intensivos• Neonatología.
Servicios de Apoyo	<ul style="list-style-type: none">• Mantenimiento,• Laboratorio,• Imagenología,• Banco de Sangre,• Rehabilitación• Odontología.

Fuente: Elaboración Propia

CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipo de investigación

El presente proyecto de investigación es mixto; es decir tiene un enfoque tanto cuantitativo como cualitativo. Cuantitativamente tiene un alcance descriptivo y correlacional ya que se analizó el contexto de los diferentes indicadores del diagnóstico y plan de prevención de clima laboral en el personal administrativo correspondiente a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del Hospital San Vicente De Paul.

Además, es correlacional porque se determinó la existencia de una relación entre el género de los colaboradores con el clima laboral del personal administrativo correspondiente a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del Hospital San Vicente de Paul.

Desde la perspectiva del diseño la investigación es no experimental porque no se manipularon las variables de estudio ya que estos tuvieron lugar. Además de tipo transversal ya que según Sampieri Hernández (2018) El momento de aplicar los instrumentos de medición y recolectar los datos representa la oportunidad para el investigador de confrontar el trabajo conceptual y de planeación con los hechos.

Desde el enfoque cualitativo el diseño de la investigación es un toque cualitativo, del diseño de la investigación es de investigación acción, por qué se dio respuesta y solución a los problemas detectados en el diagnóstico mediante una guía de estrategias, sobre la base de las debilidades presentadas en el diagnóstico, que permitan mejorar el clima laboral en el área administrativa del Hospital San Vicente de Paul.

2.1.2 Métodos

Los métodos generales lógicos que se utilizaron en la presente investigación son:

- **Inductivo:** En este método fueron empleados algunos puntos ya que este método se empleó en el instrumento necesario en la investigación en la medida

en que una vez analizadas los diferentes indicadores del clima laboral lleguemos a plantear conclusiones de carácter general

- **Deductivo:** Método que nos sirvió fundamentalmente en el marco teórico ya que se partió de la teoría general relacionada al clima laboral
- **Analítico sintético:** Para el diseño de las estrategias para el mejoramiento del clima laboral, fue necesario sintetizar los constructos teóricos y transformarlos en elementos operativos de la guía de clima laboral, todo esto, previo a un análisis de la teoría general y de los resultados empíricos encontrados en el diagnóstico.

2.2 Técnicas

La técnica usada fue el test de clima laboral de Sonia Palma (2014), el mismo que fue usado en el contexto socio cultural del personal administrativo correspondiente a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del Hospital San Vicente de Paul. Este test tiene 50 preguntas que responden a sus respectivos indicadores de 5 dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. da respuesta una escala de Likert que va de 1 a 5, dónde 1 es ninguno o nunca y 5 es todo o siempre; además se plantearon preguntas sociodemográficas introductorias relacionadas a: genero, autodefinición étnica, edad, titulo, cargo.

Con la finalidad de triangular la información también se aplicó la técnica de la entrevista estructurada la misma que será aplicada a jefe del área administrativa, correspondiente a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del Hospital San Vicente de Paul.

2.2.1 Instrumentos

Tanto en el caso del test como de la entrevista estructurada el instrumento que captó la información empírica fue el cuestionario.

2.3 Preguntas de investigación e hipótesis

Como cursores investigativos en este proyecto se planteó las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cuál es el diagnóstico del clima laboral en el personal administrativo correspondiente a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del Hospital San Vicente De Paul?
- ¿Se puede diseñar una guía de estrategias que mejore el clima laboral?

La hipótesis del investigador y la nula con las que se trabajó son:

- H1: Existe una relación entre el género y el clima laboral
- H0: No existe una relación entre el género y el clima laboral

Tabla 2

Matriz de operacionalización de variables

Variables o dimensiones	Indicadores	Técnicas	Fuente de información
Realización personal	- Oportunidad de progresar	test	Personal administrativo correspondiente a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del Hospital San Vicente De Paul
	- Interés por el éxito		
	- Definir objetivos		
	- Niveles de desempeño		
	- Reconocimiento por logros		
	- Aprendizaje y desarrollo		
	- Capacitación		
	- Desarrollo personal		
	- Generación de ideas		
	- Compromiso con el éxito		
Involucramiento laboral	- Niveles de logro	Test	Personal administrativo correspondiente a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del Hospital San Vicente De Paul
	- Auto calificación		
	- Empleados factor clave de éxito		
	- Compromiso con la organización		
	- Mejoramiento diario		
	- Cumplimiento de tareas fomenta el desarrollo personal		
	- Cumplimiento de tareas		
	- Estimulación		
	- Productos y servicios		
	- Tareas acordes a los objetivos		
- Visión misión y valores			
- Reconocimiento de logros			

	- Calidad de vida laboral	
	- Avances de las diferentes áreas	
	- Superación de obstáculos	
	- Métodos de trabajo	
	- Evaluación continua	
	- Capacitación	
Supervisión	- Responsabilidades definidas	Test
	- Seguimiento y control	
	- Normas y procedimientos	
	- Objetivos definidos	
	- Trato justo	
	- Métodos y planes establecidos	
	- Acceso a la información	
	- Información fluye adecuadamente	
	- Relaciones armoniosas	
Comunicación	- Canales de comunicación	Test
	- Interacción jerárquica	
	- Afrontamiento y superación	
	- Promoción de comunicación	
	- Escucha activa	
	- Trabajo en equipo	
	- Cooperación	
	- Retos laborales	
	- Toma de decisiones	
	- Integración laboral	
	- Mejoramiento continuo	
	- Oportunidad de realizar mejor el trabajo	
Condiciones laborales	- Oportunidad de desarrollo	Test
	- Productos/servicios motivo de orgullo	
	- Cumplir con tareas diarias	
	- Administración de recursos	
	- Remuneración atractiva	
	- Tecnología	
	- Existe un trato justo	
	- Remuneración según desempeño y logros	

Fuente: Elaboración Propia

**Ver test completo en anexo I*

2.5 Participantes

La población o universo motivo de la presente investigación está compuesto 48 trabajadores correspondientes a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del Hospital San Vicente de Paúl.

Se llevo a cabo un censo, es decir, se aplicó el test a todo el universo investigado ya que este universo se encontraba agrupado en la institución y no se requería la determinación de una muestra.

2.6 Procedimiento y análisis de datos

Una vez que se adaptó al contexto sociocultural el test de clima laboral de Sonia Palma (2014), previo consentimiento informado de la máxima autoridad de la institución, se ingresó el test a la plataforma forms para que los trabajadores llenen el test de manera virtual; de igual manera, previamente, de manera presencial, se brindó una charla explicativa al personal administrativo de los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del Hospital San Vicente de Paúl, donde se indicó el objetivo y la manera de llenar el test. El test llenado en forms fue migrado al software SPSS versión 25, desde donde se tabuló y analizó la información captada para realizar las tablas de frecuencias, también en este software se realizó las correlaciones con los respectivos estadísticos para demostrar las hipótesis planteadas

Cabe resaltarse que el diseño de la guía de estrategias para el mejoramiento del clima laboral fue entregado a la autoridad máxima de la institución, ya que de la aplicación de esta será de responsabilidad de la autoridad.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Clima laboral

3.1.1 Estadísticos por dimensiones

Tabla 3

Alfa de Cronbach del test

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,970	50

Fuente: Elaboración Propia

Para determinar la fiabilidad de los test aplicados se usó la prueba psicométrica Alfa de Cronbach (α), el cual mide las medias parciales entre las variables o ítems que forman parte de un test, cabe recordar que entre más elementos tenga un test, mayor será el alfa (Martinez, R et al. 2014). En la Tabla anterior se puede observar un $\alpha = 0,970$ para 50 elementos, por lo que se puede inferir que esta prueba tiene un alto grado de consistencia interna.

Tabla 4

Alfa de Cronbach de las dimensiones del test

Dimensión	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Realización Personal	,917	10
Involucramiento Laboral	,837	10
Supervisión	,902	10
Comunicación	,866	10
Condiciones Laborales	,837	10

Fuente: Elaboración Propia

Debido a las limitaciones de la medición de fiabilidad por medio del alfa de Cronbach para test que contienen muchos elementos, se hace necesario obtener esta

medición de fiabilidad en cada una de las cinco dimensiones del test realizado, de manera que se pueda validar el coeficiente obtenido previamente. Las cinco dimensiones tuvieron $\alpha > 8,30$, por lo tanto, todas las dimensiones del test presentan un alto grado de consistencia interna, validando la fiabilidad global del test.

3.1.2 Estadísticos descriptivos

Tabla 5

Resumen estadístico de las dimensiones que conforman el test

	Nº	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Moda	Desviación
Realización Personal	48	12	50	35,50	39	40	9,067
Involucramiento Laboral	48	20	50	41,31	42	42	6,182
Supervisión	48	14	50	38,98	41	42	7,959
Comunicación	48	21	50	39,96	42	39	6,894
Condiciones Laborales	48	17	50	38,33	40	40	6,960
Nº Válido (por lista)	48						

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla de Estadísticos descriptivos se pueden observar que, en las cinco dimensiones, el número máximo es de cincuenta, teniendo en realización personal un mínimo de 12, mientras que la media se sitúa en 35,50 y la moda en 40. En involucramiento laboral se encuentra un mínimo de 20, con una media de 41,31 y una moda de 42. En cuanto a Supervisión se observan un mínimo de 14, con una media de 38,98 y una moda de 42. Comunicación presenta un mínimo de 21 con una media que se sitúa en 39,96 y una moda que se sitúa en 39, mientras que condiciones laborales presenta un mínimo de 17, con una media de 38,33 y una moda de 40.

3.1.3. Baremación

Tabla 6

Tabla de baremos para dimensiones y total del test

Cat Diagnósticas	Dimensiones	Puntaje total
Muy favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	190 – 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy desfavorable	10 – 17	50 – 89

Fuente: Palma (2004)

Se utiliza la baremación propuesta por el test de Sonia Palma (2004), en cuya ficha metodológica se hace referencia a la puntuación por dimensiones y por puntaje total del test, dicho puntaje total hace referencia a la sumatoria de las puntuaciones obtenidas de las cinco dimensiones, que tiene por objetivo determinar el Clima Laboral.

3.1.4. Tablas de frecuencias

Se realizan tablas de frecuencia que permitan observar de mejor manera el comportamiento de la información obtenida mediante el test aplicado (Martínez Gómez, M. Et al. 2011). Con dichas tablas hemos podido construir una serie de gráficos que permiten observar de manera más entendible, estas variables que conforman las cinco dimensiones de Clima Laboral, estas tablas y gráficos darán una primera vista hacia un análisis más profundo.

Tabla 7

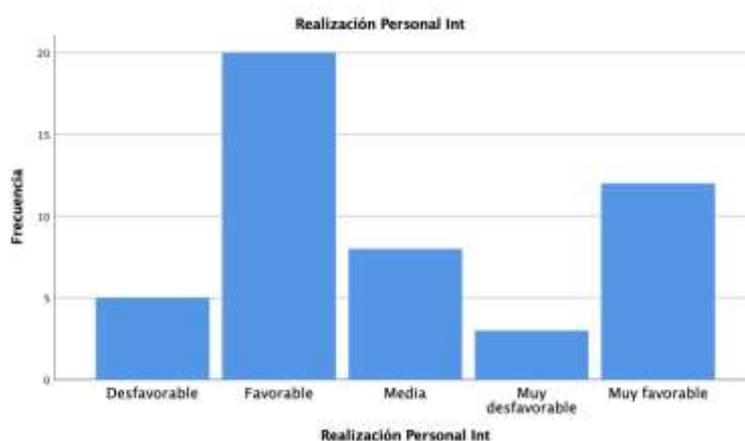
Tabla de frecuencias de la dimensión de Realización Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	5	10,4	10,4	10,4
	Favorable	20	41,7	41,7	52,1
	Media	8	16,7	16,7	68,8
	Muy desfavorable	3	6,3	6,3	75,0
	Muy favorable	12	25,0	25,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 2

Gráfico de barras de frecuencias de Realización Personal



Fuente: Elaboración Propia

Realización Personal encuentra que tres personas la encuentran muy desfavorable, cinco personas la puntúan de manera desfavorable, ocho personas la puntúan media, veinte personas la puntúan de manera favorable y doce de manera muy favorable, estableciéndose así que la mayoría encuentran favorable y muy favorable la dimensión de Realización Personal, mientras que una minoría encuentra esta dimensión de manera desfavorable y muy desfavorable.

Tabla 8

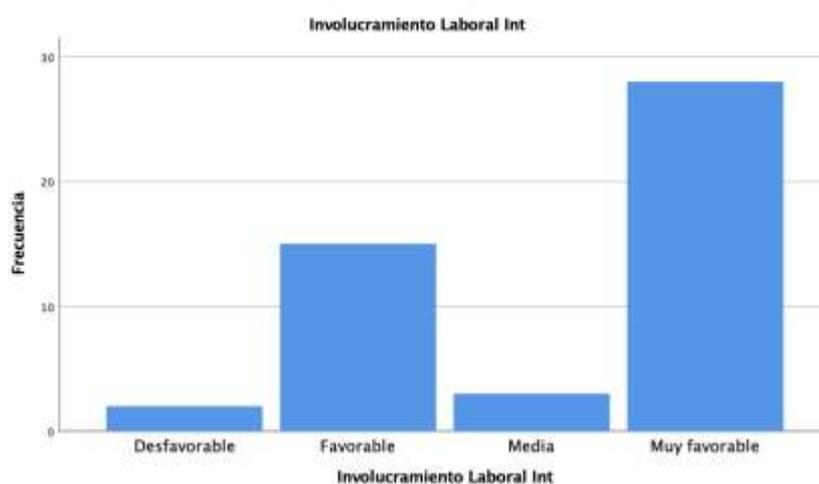
Tabla de frecuencias de la dimensión de Involucramiento Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	2	4,2	4,2	4,2
	Favorable	15	31,3	31,3	35,4
	Media	3	6,3	6,3	41,7
	Muy favorable	28	58,3	58,3	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 3

Gráfico de barras de frecuencias de Involucramiento Laboral



Fuente: Elaboración Propia

En cuanto a Involucramiento Laboral, se encuentra que dos personas la puntúan de manera desfavorable, tres personas la puntúan media, quince la puntúan de manera favorable y veintiocho de manera muy favorable, estableciéndose así que la mayoría encuentran favorable y muy favorable la dimensión de Involucramiento Laboral, mientras que una minoría encuentra esta dimensión de manera desfavorable y ninguna de manera muy desfavorable.

Tabla 9

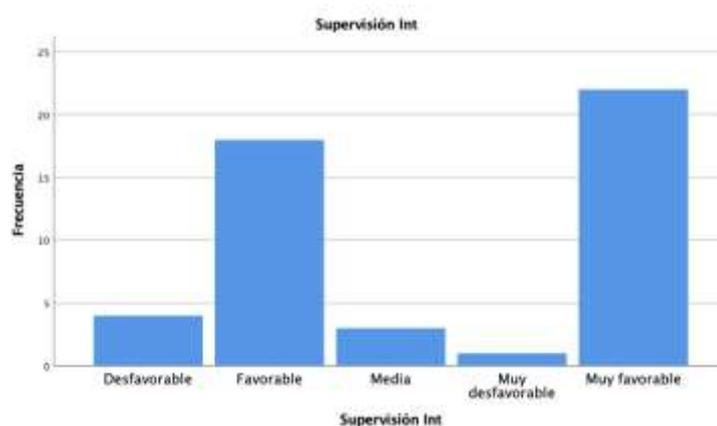
Tabla de frecuencias de la dimensión de Supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	4	8,3	8,3	8,3
	Favorable	18	37,5	37,5	45,8
	Media	3	6,3	6,3	52,1
	Muy desfavorable	1	2,1	2,1	54,2
	Muy favorable	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 4

Gráfico de barras de frecuencias de Supervisión



Fuente: Elaboración Propia

La dimensión de Supervisión encuentra que una persona la encuentra muy desfavorable, cuatro personas la puntúan de manera desfavorable, tres personas la puntúan media, dieciocho personas la puntúan de manera favorable y veintidós de manera muy favorable, estableciéndose así que la mayoría encuentran favorable y muy favorable la dimensión de Supervisión, mientras que una minoría encuentra esta dimensión de manera media, desfavorable y muy desfavorable.

Tabla 10

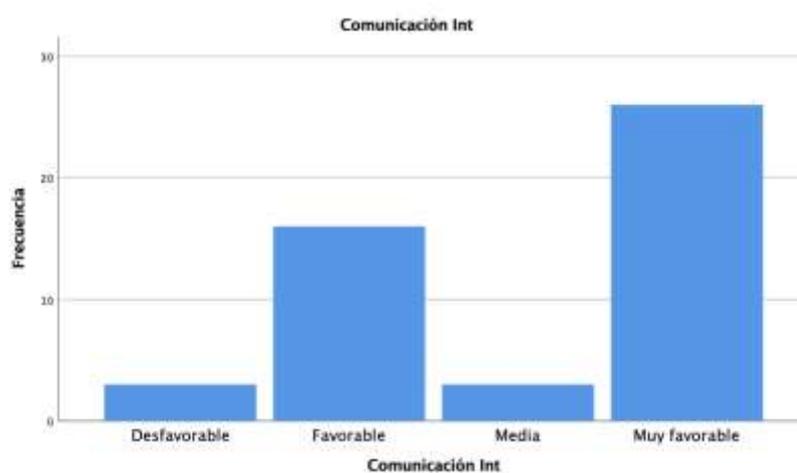
Tabla de frecuencias de la dimensión de Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	3	6,3	6,3	6,3
	Favorable	16	33,3	33,3	39,6
	Media	3	6,3	6,3	45,8
	Muy favorable	26	54,2	54,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 5

Gráfico de barras de frecuencias de Comunicación



Fuente: Elaboración Propia

En Comunicación se encuentra que tres personas la encuentran de manera desfavorable, tres personas la puntúan media, dieciséis personas la puntúan de manera favorable y veintiséis de manera muy favorable, estableciéndose así que la mayoría encuentran favorable y muy favorable la dimensión de Comunicación, mientras que una minoría encuentra esta dimensión de manera media y desfavorable y ninguna de manera muy desfavorable.

Tabla 11

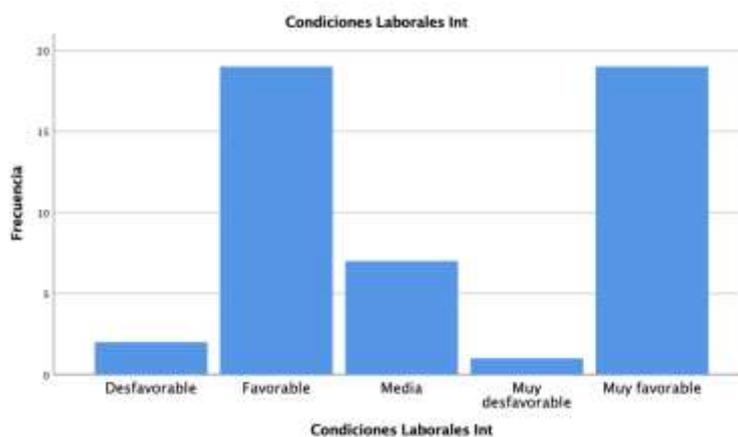
Tabla de frecuencias de la dimensión de Condiciones Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	2	4,2	4,2	4,2
	Favorable	19	39,6	39,6	43,8
	Media	7	14,6	14,6	58,3
	Muy desfavorable	1	2,1	2,1	60,4
	Muy favorable	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 6

Gráfico de barras de frecuencias de Condiciones Laborales



Fuente: Elaboración Propia

La dimensión de Condiciones Laborales encuentra que una persona la encuentra muy desfavorable, dos personas la puntúan de manera desfavorable, siete personas la puntúan media, diecinueve personas la puntúan de manera favorable y diecinueve de manera muy favorable, estableciéndose así que la mayoría encuentran favorable y muy favorable la dimensión de Condiciones Laborales, mientras que una minoría encuentra esta dimensión de manera media, desfavorable y muy desfavorable.

Tabla 12

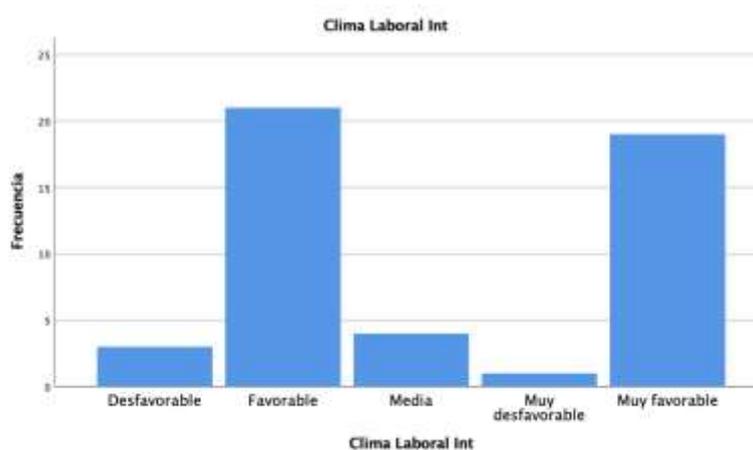
Tabla de frecuencias de la dimensión de Clima Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	3	6,3	6,3	6,3
	Favorable	21	43,8	43,8	50,0
	Media	4	8,3	8,3	58,3
	Muy desfavorable	1	2,1	2,1	60,4
	Muy favorable	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 7

Gráfico de barras de frecuencias de Clima Laboral



Fuente: Elaboración Propia

Finalmente, la suma de los resultados de las cinco dimensiones convergen en la variable de Clima Laboral, donde se encuentra que una persona la encuentra muy desfavorable, tres personas la puntúan de manera desfavorable, cuatro personas la puntúan media, veintiún personas la pintan de manera favorable y diecinueve de manera muy favorable, estableciéndose así que la mayoría encuentran favorable y muy favorable la variable de Clima Laboral, mientras que una minoría encuentra esta dimensión de manera media, desfavorable y muy desfavorable.

3.2 Género y dimensiones del clima laboral

Las dimensiones de la clima laboral según el test propuesto por Sonia Palma se pueden relacionar con diversas variables, para el efecto de este estudio se relacionará con la variable de Género. Se procede mediante el uso de tablas cruzadas, esta técnica permite hacer una discriminación dentro de las frecuencias (Conde, F. 2004) que se presentan en cada dimensión, observando la forma en la que tanto el sexo masculino como el femenino perciben dichas dimensiones y finalmente el Clima Laboral.

3.2.1 Relación género y realización personal

Tabla 13

Resumen de procesamiento estadístico de Sexo y Realización Personal

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
SEXO * Realizacion Personal	48	100,0%	0	0,0%	48	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 14

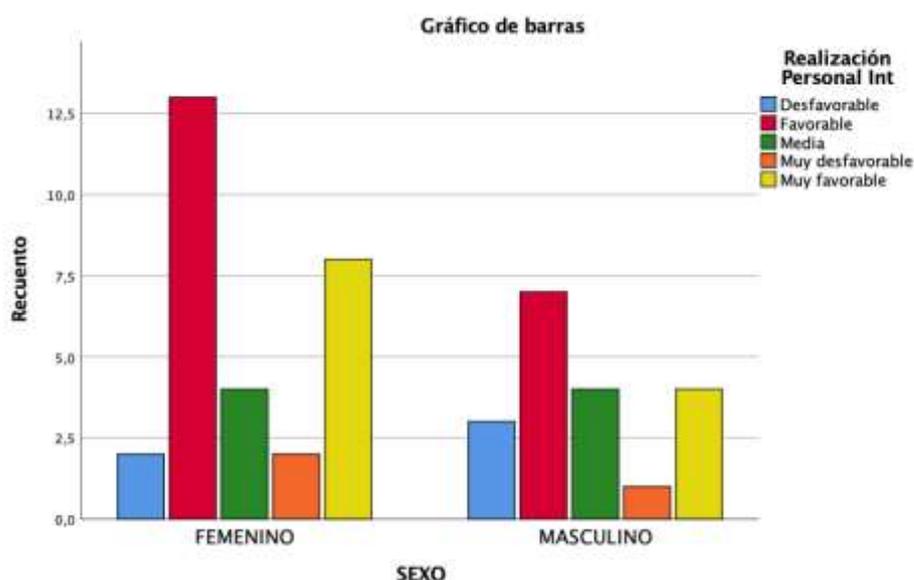
Tabla cruzada de Sexo y Realización Personal

			Realizacion Personal					Total
			Desfavorable	Favorable	Media	Muy desfavorable	Muy favorable	
SEXO	FEMENINO	Recuento	2	13	4	2	8	29
		% dentro de SEXO	7%	45%	14%	7%	28%	100,0%
	MASCULINO	Recuento	3	7	4	1	4	19
		% dentro de SEXO	16%	37%	21%	5%	21%	100,0%
Total		Recuento	5	20	8	3	12	48
		% dentro de SEXO	10%	42%	17%	6%	25%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 8

Gráfico de barras de Realización Personal según Sexo



Fuente: Elaboración Propia

Como se puede observar en el procesamiento de datos mediante tablas cruzadas, entre Sexo y Realización Personal, el sexo femenino como el masculino presentan comportamiento similares en cuanto a esta dimensión, teniendo en cuenta la diferencia de proporciones entre la población entre mujeres (29) y hombres (19), presentando una leve diferencia en la percepción Muy desfavorable, donde en el sexo femenino reporta un 7% que corresponde a dos personas frente a el sexo masculino con 5% que representa a una. La percepción Desfavorable presenta una importante diferencia, siendo de 7% en el sexo femenino que corresponde a dos personas y 16% en el sexo masculino que representa tres personas. La percepción Media, presenta una importante diferencia, siendo de 14% en el sexo femenino que corresponde a cuatro personas mientras que el sexo masculino es de 21% representando a cuatro personas. La percepción Favorable presenta diferencias notables, siendo para el sexo femenino de 45% que representa a trece personas y de 37% para el sexo masculino que representa a siete personas, finalmente la percepción Muy favorable, que es la que menor diferencia presenta a nivel porcentual, pero no en volumen ⁽¹⁾ de personas, siendo de 28% para el sexo femenino que corresponde a ocho personas y de 21% para el sexo masculino que representa a cuatro personas. En el sexo femenino, la percepción positiva es de 73% sobre 14% de percepción negativa, mientras que, en el

sexo masculino, la percepción positiva es de 58% sobre 21%, indicando que las mujeres se sienten con mayor Realización Personal que los hombres.

3.2.2 Relación de genero con involucramiento laboral

Tabla 15

Resumen de procesamiento estadístico de Sexo e Involucramiento Laboral

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
SEXO * Involucramiento laboral	48	100%	0	0,0%	48	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 16

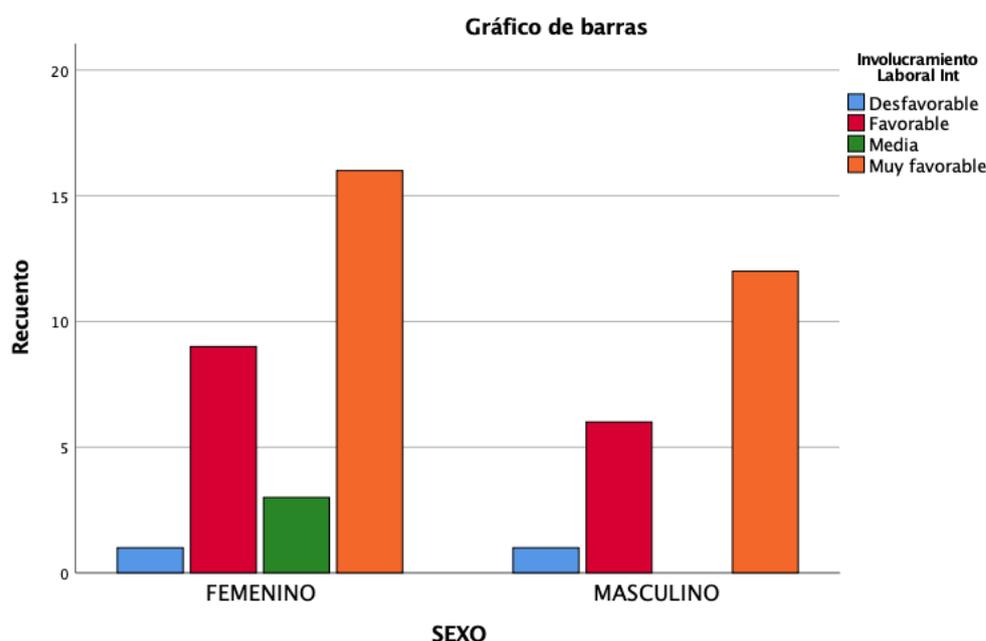
Tabla cruzada de Sexo e Involucramiento Laboral

		Involucramiento Laboral					Total
		Desfavorable	Favorable	Media	Muy favorable		
SEXO	FEMENINO	Recuento	1	9	3	16	29
		% dentro de SEXO	3%	31%	10%	55%	100,0%
	MASCULINO	Recuento	1	6	0	12	19
		% dentro de SEXO	5%	32%	0%	63%	100,0%
Total		Recuento	2	15	3	28	48
		% dentro de SEXO	4%	31%	6%	58%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 9

Gráfico de barras de Involucramiento Laboral según Sexo



Fuente: Elaboración Propia

En el procesamiento de datos mediante tablas cruzadas, entre sexo e involucramiento laboral, no existe la percepción muy desfavorable por parte de ninguno de los dos sexos, la percepción Desfavorable presenta un 7% en el sexo femenino que corresponde a una persona y 5% en el sexo masculino que representa a una persona. La percepción Media, presenta una importante diferencia, siendo de 10% en el sexo femenino que corresponde a tres personas mientras que el sexo masculino es de 0%. La percepción Favorable presenta para el sexo femenino un 31% que representa a nueve personas y de 32% para el sexo masculino que representa a seis personas, finalmente la percepción Muy favorable, siendo de 55% para el sexo femenino que corresponde a dieciséis personas y de 63% para el sexo masculino que representa doce personas. En el sexo femenino, la percepción positiva es de 86% sobre 3% de percepción negativa, mientras que, en el sexo masculino, la percepción positiva es de 95% sobre 5% de percepción negativa, indicando que los hombres se sienten con mayor Involucramiento Laboral que las mujeres.

3.2.3 Relación de genero supervisión

Tabla 17

Resumen de procesamiento estadístico de Sexo y Supervisión

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
SEXO * supervisión	48	100,0%	0	0,0%	48	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 18

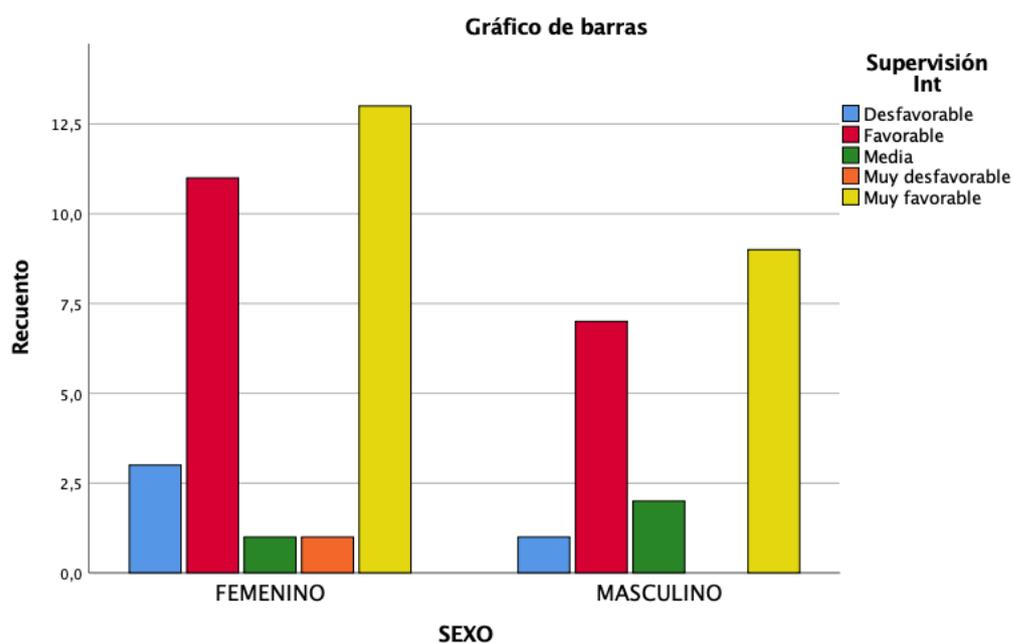
Tabla cruzada de Sexo y Supervisión

	SEXO		Supervisión					Total
			Desfavorable	Favorable	Media	Muy desfavorable	Muy favorable	
FEMENINO	Recuento		3	11	1	1	13	19
	% dentro de SEXO		10%	38%	3%	3%	45%	100,0%
MASCULINO	Recuento		1	7	2	0	9	29
	% dentro de SEXO		5%	37%	11%	0%	47%	100,0%
Total	Recuento		4	18	3	1	22	48
	% dentro de SEXO		8%	38%	6%	2%	46%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 10

Gráfico de barras de Supervisión según Sexo



Fuente: Elaboración Propia

La relación entre sexo y supervisión nos muestra que, los sexos tienen percepciones diferentes en cuanto a esta dimensión, la percepción Muy desfavorable no existe para el sexo masculino, donde el sexo femenino reporta un 7% que corresponde a dos personas. La percepción desfavorable es de 10% en el sexo femenino que corresponde a tres personas y de 5% en el sexo masculino que representa a una persona. La percepción media, es de 3% en el sexo femenino que corresponde a una persona mientras que en el sexo masculino es de 11% representando a dos personas. La percepción favorable es para el sexo femenino de 38% que representa a once personas y de 37% para el sexo masculino que representa a personas, finalmente la percepción muy favorable, es de 45% para el sexo femenino que corresponde a trece personas y de 47% para el sexo masculino que representa nueve personas. En el sexo femenino, la percepción positiva es de 83% sobre 13% de percepción negativa, mientras que, en el sexo masculino, la percepción positiva es de 84% sobre 5% de percepción negativa, indicando que los hombres se sienten mejor con la Supervisión que las mujeres.

3.2.4 Relación de genero comunicación

Tabla 19

Resumen de procesamiento estadístico de Sexo y Comunicación

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
SEXO * comunicación	48	100,0%	0	0,0%	48	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 20

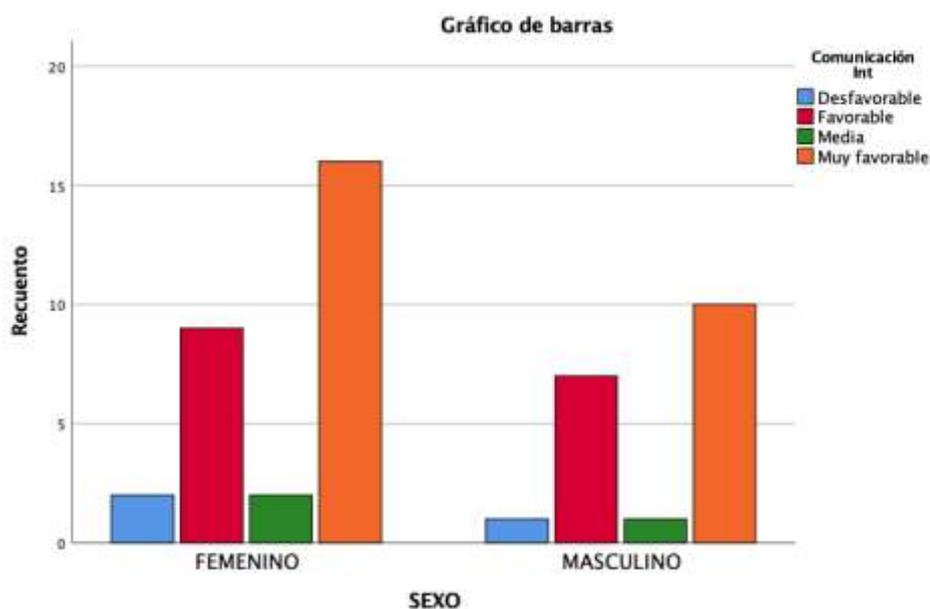
Tabla cruzada de Sexo y Comunicación

		Comunicación					Total
		Desfavorable	Favorable	Media	Muy favorable		
SEXO	FEMENINO	Recuento	2	9	2	16	29
		% dentro de SEXO	7%	31%	7%	55%	100,0%
	MASCULINO	Recuento	1	7	1	10	19
		% dentro de SEXO	5%	37%	5%	53%	100,0%
Total		Recuento	3	16	3	26	48
		% dentro de SEXO	6%	21%	6%	54%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 11

Gráfico de barras de Comunicación según Sexo



Fuente: Elaboración Propia

En los resultados de tablas cruzadas, entre sexo y comunicación, no existe la percepción Muy desfavorable por parte de ninguno de los dos sexos, la percepción Desfavorable presenta un 7% en el sexo femenino que corresponde a dos personas y 5% en el sexo masculino que representa a una persona. La percepción media, presenta una 7% en el sexo femenino que corresponde a dos personas mientras que el sexo masculino es de 5% que representa a una persona. La percepción favorable presenta para el sexo femenino un 31% que representa a nueve personas y de 37% para el sexo masculino que representa a siete personas, finalmente la percepción muy favorable, siendo de 55% para el sexo femenino que corresponde a dieciséis personas y de 53% para el sexo masculino que representa diez personas. En el sexo femenino, la percepción positiva es de 86% sobre 7% de percepción negativa, mientras que, en el sexo masculino, la percepción positiva es de 90% sobre 5% de percepción negativa, indicando que los hombres se sienten mejor con la comunicación que las mujeres.

3.2.5 Relación de genero condiciones laborales

Tabla 21

Resumen de procesamiento estadístico de Sexo y Condiciones Laborales

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
SEXO * Condiciones Laborales	48	100,0%	0	0,0%	48	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 22

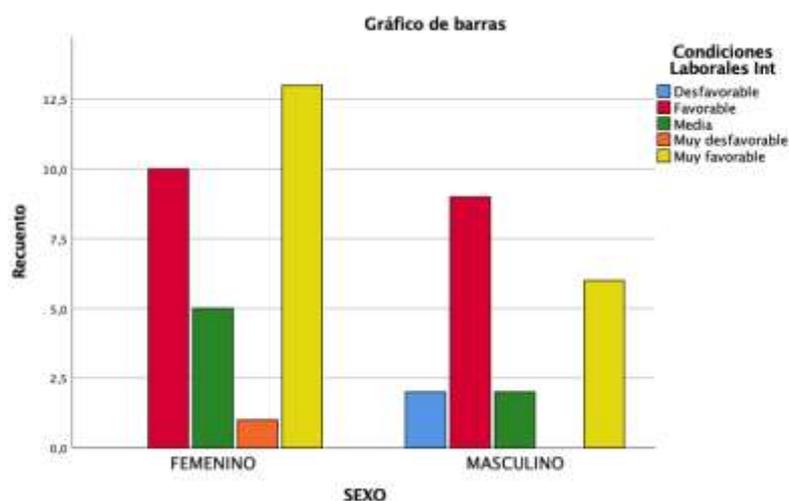
Tabla cruzada de Sexo y Condiciones Laborales

		Condiciones Laborales						Total
		Desfavorable	Favorable	Media	Muy desfavorable	Muy favorable		
SEXO	FEMENINO	Recuento	0	10	5	1	13	29
		% dentro de SEXO	0%	34%	17%	3%	45%	100,0%
	MASCULINO	Recuento	2	9	2	0	6	19
		% dentro de SEXO	11%	47%	11%	0%	32%	100,0%
Total		Recuento	2	19	7	1	19	48
		% dentro de SEXO	4%	40%	15%	2%	40%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 12

Gráfico de barras de Condiciones Laborales según Sexo



Fuente: Elaboración Propia

En los resultados de tablas cruzadas, entre sexo y comunicación, no existe la percepción muy desfavorable por parte del sexo masculino mientras que el sexo femenino presenta un 3% que corresponde a una persona, la percepción desfavorable no existe para el sexo femenino mientras que es de 11% en el sexo masculino que representa a dos personas. La percepción media, presenta una 17% en el sexo femenino que corresponde a cinco personas mientras que el sexo masculino es de 11% que representa a dos personas. La percepción Favorable presenta para el sexo femenino un 34% que representa a diez personas y de 47% para el sexo masculino que representa a nueve personas, finalmente la percepción muy favorable, siendo de 45% para el sexo femenino que corresponde a trece personas y de 32% para el sexo masculino que representa seis personas. En el sexo femenino, la percepción positiva es de 79% sobre 3% de percepción negativa, mientras que, en el sexo masculino, la percepción positiva es de 79% sobre 11% de percepción negativa, indicando que las mujeres se sienten con mejores Condiciones Laborales que los hombres.

3.2.6 Relación de género y Clima Laboral

Tabla 23

Resumen de procesamiento estadístico de Sexo y Clima Laboral

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
SEXO * Clima Laboral	48	100,0%	0	0,0%	48	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 24

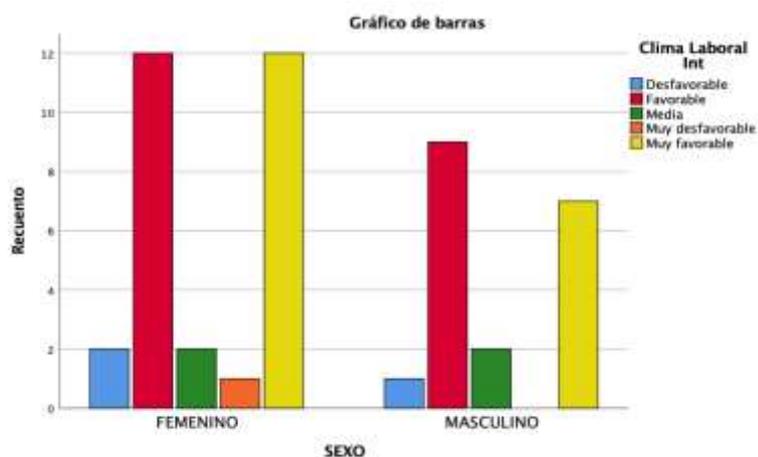
Tabla cruzada de Sexo y Condiciones Laborales

		Clima Laboral						Total
		Desfavorable	Favorable	Media	Muy desfavorable	Muy favorable		
SEXO	FEMENINO	Recuento	2	12	2	1	12	29
		% dentro de SEXO	7%	41%	7%	3%	41%	100,0%
	MASCULINO	Recuento	1	9	2	0	7	19
		% dentro de SEXO	5%	47%	11%	0%	37%	100,0%
Total		Recuento	3	21	4	1	19	48
		% dentro de SEXO	6%	44%	8%	2%	40%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 13

Gráfico de barras de Clima Laboral según Sexo



Fuente: Elaboración Propia

Finalmente, todas las dimensiones convergen en la variable Clima Laboral, en donde, la percepción muy desfavorable, en el sexo femenino reporta un 3% que corresponde a una persona frente a el sexo masculino con 0%. La percepción Desfavorable siendo de 7% en el sexo femenino que corresponde a dos personas y 5% en el sexo masculino que representa a una persona. La percepción Media, con 7% en el sexo femenino que corresponde a dos personas mientras que el sexo masculino es de 11% representando a dos personas. La percepción Favorable, siendo para el sexo femenino de 41% que representa a doce personas y de 47% para el sexo masculino que representa a nueve personas, finalmente la percepción Muy favorable, siendo de 41% para el sexo femenino que corresponde a doce personas y de 37% para el sexo masculino que representa a siete personas. En el sexo femenino, la percepción positiva es de 82% sobre 9% de percepción negativa, mientras que, en el sexo masculino, la percepción positiva es de 84% sobre 5% de percepción negativa, indicando que los hombres se sienten dentro de un mejor Clima Laboral que las mujeres.

Es así como se puede comprobar que se descarta la hipótesis planteada por el autor y se acepta la hipótesis nula que manifiesta que no existe relación entre el genero y el clima laboral

(1) Las diferencias son proporcionales a los tamaños poblacionales, por eso se realiza el uso de porcentajes

(2) Para la comparativa final de cada dimensión y de Clima Laboral, únicamente se toman las categorías que no se encuentren en la media, siendo la suma de “Favorable” y “Muy favorable” tomadas como percepción positiva y la suma de “Desfavorable” y “Muy “Desfavorable” como percepción negativa.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Tras terminar el análisis de los datos obtenidos en el presente estudio se puede concluir que:

- Como diagnóstico general del clima laboral del personal administrativo correspondiente a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del hospital San Vicente de Paúl, se identificó que existe un alto índice de clima favorable, mientras que solo un 17,7% consideran que existe un clima laboral desfavorable o muy desfavorable.
- No se encontró relaciones significativas entre el género del personal con las 5 dimensiones del clima laboral, ya que todos manifestaron índices de favorabilidad similares.
- Las dimensiones que evidenciaron menor favorabilidad son las de realización personal y las condiciones en ambos sexos.

RECOMENDACIONES

- Dar a conocer un plan de estrategias para mantener y mejorar el clima laboral en el área correspondiente a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del hospital San Vicente de Paúl.
- Mantener un constante monitoreo del clima laboral para mantener una motivación en el personal administrativo de los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del hospital San Vicente de Paúl.

BIBLIOGRAFÍA

- Martínez, R., Hernández, J., & Hernández, V. (2014). *Psicometría* (1era ed.) Madrid: Alianza Editorial.
- CARRILLO, S. P. (2004). Escala Clima Laboral CL–SPC. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu/documents/34147856/prueba_escala-climalaboral.pdf.
- Martínez Gómez, M., & Marí Benlloch, M. D. (2011). *Tablas y Representaciones Gráficas Estadísticas*.
- Conde, F. (2004). El papel de la comparación como dispositivo de paso de la dimensión cualitativa a la cuantitativa en los discursos sociales.
- Chiang Margarita, Martín José, Núñez Antonio. (2010) *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. 2da. Edición Impreso por R.B. Servicios Editoriales. Madrid.
- Bohlander George y Scott Snell. (2008) *Administración de recursos humanos*. 14ava Edición. México, D.F.
- Rodríguez Joaquín. (2007) *Administración moderna de personal*. 7ma. Edición, México, D.F.
- Chiavenato Idalberto. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato Idalberto. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Uribe Prado, Jesús Felipe (2015). *Clima y Ambiente Organizacional*. México: Manuel Moderno.
- Rucci, A. (2008). I-O psychology's "core purpose": Where science and practice meet. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 46(1), 17-34.

- Rondón Valero, José (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Científica*, vol. 4, pag. 101-119.
- Orozco, E., Ruíz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez B., Páez, A., (2013). Function of the psychologist in organizations. *Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "PSICOESPACIOS"*. Vol. 7, pag. 409-425.
- García Payares, F., Boom Cárcamo, E., Molina Romero, S., (2017), Managers skills in organizations of the Palmicultor sector in Department Of Cesar – Colombia. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 21, núm. 2, pag. 1-21
- Pesántes Aguilar, S., Guapacaz Solis, D., (2012). Análisis del comportamiento organizacional del personal docente, administrativo y de servicios de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Cuenca. Pag. 35-52.
- García, M., (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. Pag. 43-61.
- Zimmermann, A., (2000). Gestión del cambio organizacional. Caminos y herramientas. 2da edición. Docutech. Pag. 73-113.
- Pilligua Lucas, C., Arteaga Ureta, F., (2019). The labor climate as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. XV, núm. 28.
- Carpio Condo, K. T., & Varas Quinto, M. A. (2012). Análisis y diagnóstico del clima laboral en la compañía car soundvisión cia. Ltda de la ciudad de Guayaquil (Bachelor's thesis, Guayaquil: ULVR, 2012.).
- Domínguez Silva, I., Rodríguez Domínguez, B. B., & Navarro Domínguez, J. A. (2009). La cultura organizacional para los sistemas organizacionales de salud. *Revista médica electrónica*, 31(6), 638-644
- Diaz Pava, M. F., Palma Cardoso, E., Guzmán, R. A., Varón Giraldo, O., Caycedo Riaño, M. S., Jiménez Pitre, I. A., ... & Herrera Moreno, C. (2020). *Estudios Científicos*

Con Enfoque Organizacional, Económico Y Educativo. Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional-ITFIP, pag. 5-21.

Rodríguez Piña, R. A. (2007). Propuesta de modelos culturales orientados a la gerencia de los cambios. *Acimed*, 15(4), pag 1-14.

Laca Arocena, Francisco A. (2005). Actitudes y comportamientos en las situaciones de conflicto Enseñanza e Investigación en Psicología. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. vol. 10, núm 1, pag. 118-126.

Núñez Marapara, C. G. (2021). La cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral de la Ugel del Datem del Maraón San Lorenzo, año 2017.

Baca Llontop, Y. N. (2021). Influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de Sunarp-oficina registral de Cajamarca, 2020.

Cuyo Buñay, I. G. (2014). La inconsistencia jurídica en el procedimiento de reclamos de las faltas disciplinarias establecidas en el Reglamento Disciplinario Militar de las Fuerzas Armadas del Ecuador, *Vulnera El Derecho Constitucional Del Debido Proceso*.

Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, 16(25), 109-137.

Peña Rivas, H. C. (2018). Clima Organizacional: Una construcción personalista del ambiente laboral como escenario de la producción empresarial.

Martínez Oropesa, C. (2015). La gestión de la seguridad basada en los comportamientos: ¿un proceso que funciona?. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 61(241), 424-435.

Monte, P. R. G. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. *Informació psicológica*, (100), 68-83.

Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75.

Caraveo, M. D. C. S. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-88.

Ricalde, M. D. G. B. (2016). *Proceso administrativo*. Editorial digital UNID.

Venutolo, E. M. (2009). Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires (Argentina) (Doctoral dissertation, Universitat Politècnica de València).

Martín Bris, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educación*.

PRETTO GARCÍA, H. Y., & SALAS CARPIO, N. R. (2014). IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA UN DESEMPEÑO EFICIENTE DEL ÁREA DE MARKETING EN LAS MYPES DE LA CIUDAD DE AREQUIPA EN EL AÑO 2013.

Bereche Fernández, M., & Milla García, M. J. (2013). Relación entre el liderazgo y el clima organizacional en el centro de informática y ciencias afines (CICA) en San Juan de Lurigancho, año 2010.

Delgado Pardo, J. P. (2014). Motivación organizacional y bienestar laboral.

Zambrano, M. N. T., & Rada, F. A. M. (2021). Motivación organizacional en trabajadores de una automotriz de la ciudad de Portoviejo-Ecuador. *Dominio de las ciencias*, 7(1), 869-882.

Ayala Gutierrez, T. M., & Pajuelo Fernández, S. O. (2018). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018.

Del Trabajo, C. (2012). Ministerio de Trabajo. Empleo y Seguridad Social Encuesta nacional a trabajadores, empleo, trabajo, condiciones y medio ambiente laboral.

Adorno, V. (2019). Depresión y diabetes. *Revista de salud pública del Paraguay*, 9(2), 7-8.

ANEXOS

Encuesta aplicable a personal administrativo correspondiente a los procesos
habilitantes de apoyo y asesoría del Hospital San Vicente De Paul.

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres: _____ Edad: _____ Cargo: _____

Sexo: Masculino() Femenino() Empresa: _____ Fecha: _____

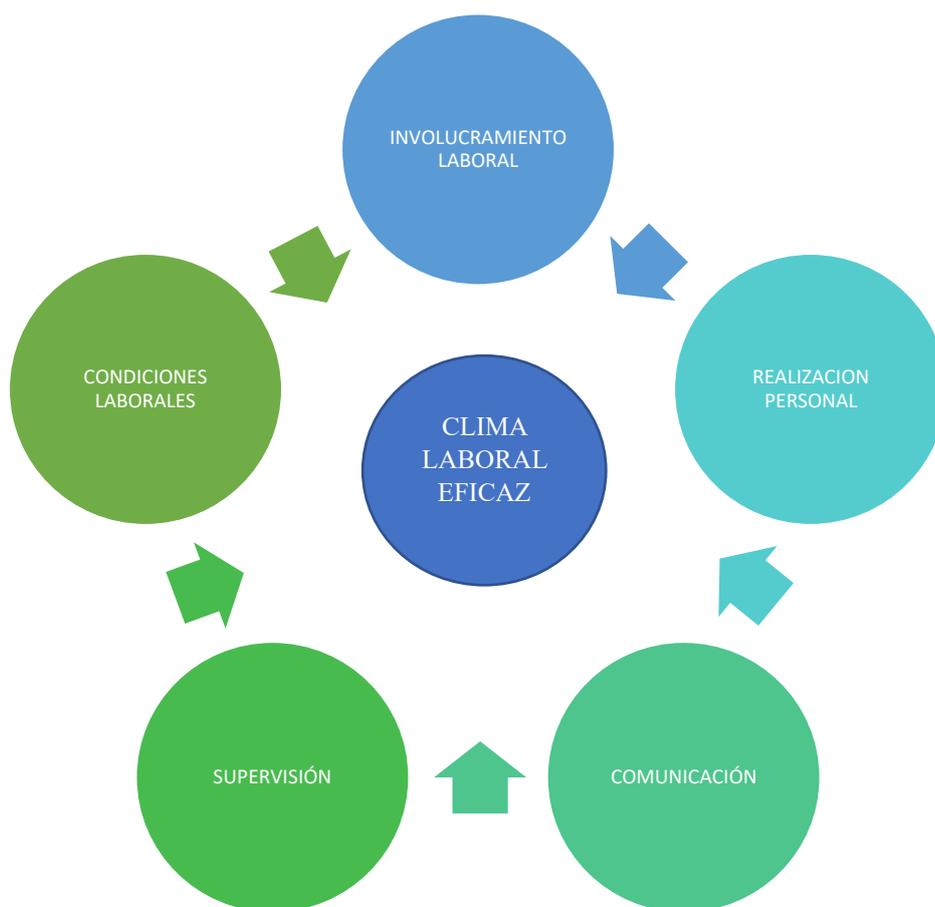
A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Contesté todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

	Ninguno o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					

31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

PROPUESTA DE PLAN DE ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN LOS PROCESOS HABILITANTES DE APOYO Y ASESORIA DEL HSVP.

El plan estratégico ha sido estructurado para contribuir de manera directa a la formación y desarrollo de un clima laboral saludable y satisfactorio para la institución, en este caso específicamente para el personal administrativo correspondiente a los procesos habilitantes de apoyo y asesoría del Hospital San Vicente de Paúl, este plan es congruente y práctico al diagnóstico realizado. Por lo tanto, esta propuesta servirá como un instrumento óptimo para guiar a la organización a mantener un clima laboral ideal.



FICHA PLAN ESTRATEGICO	
FICHA N° 1	
DIMENSIÓN	REALIZACION PERSONAL
CONCEPTO	La realización personal es la capacidad de cumplir metas, ambiciones, proyecciones personales poniendo como objetivo principal su crecimiento personal. Siendo así que la persona pone todo su énfasis en alcanzar su máximo potencial para de esta manera sentirse exitoso y realizado.
INTRODUCCION	La mejora en la percepción acerca de la Realización Personal trata de conseguir que los trabajadores se sientan satisfechos, así minimizar la fuga de talento y mejorar la productividad y eficacia al momento de desarrollar sus funciones. El proceso de realizacion personal requiere también que se dedique tiempo y paciencia, tomando en cuenta que los resultados esperados no se obtienen de manera inmediata, sino que son a largo plazo. Siendo posible establecer un sistema de desarrollo personal basado en metas y objetivos que vayan de la mano con la misión de la institución, para así potenciar la productividad de los colaboradores.
OBJETIVO	Establecer un sistema de desarrollo personal basado en metas y objetivos que vayan de la mano con la misión de la institución, para así que potenciar la productividad de los colaboradores.
RECURSOS HUMANOS	PERSONAL UNIDAD ADMINISTRATIVA/FINANCIERA
ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR	
ACTIVIDAD 1	Que necesito para mi realizacion personal

OBJETIVO	Preguntar por sus inquietudes, necesidades, horarios o planes de futuro son algunos factores de realizacion personal.
METODOLOGIA	Encuesta virtual
MATERIALES	Formato de la encuesta
RESPONSABLE	Unidad administrativa y financiera HSVP
ACTIVIDAD 2	Innovar es crecer
OBJETIVO	Ayudar desde la organización con políticas propicias es fundamental puesto que pasamos casi un tercio del día trabajando.
METODOLOGIA	Mesa redonda
MATERIALES	Apuntes y resultados de encuesta " Que necesito para mi realizacion personal "
RESPONSABLE	Unidad administrativa y financiera HSVP
ACTIVIDAD 3	Propuesta de plan de carrera institucional
OBJETIVO	Incentivar a los trabajadores a mantener una constante formación académica.
METODOLOGIA	Foro
MATERIALES	Computador, información acerca de los beneficios que puede brindar establecer un plan de carrera institucional, preguntas base para el foro.
RESPONSABLE	Jefe de talento humano del HSVP
ACTIVIDAD 4	Mi trabajo me ayuda a crecer
OBJETIVO	Brindar opciones de preparación personal mediante cursos en línea gratuitos, que contribuya al desarrollo personal.
METODOLOGIA	Socialización
MATERIALES	Computador, proyector, lista de cursos gratuitos disponibles en línea, que puedan ser de interes para los trabajadores.
RESPONSABLE	Talento humano y control interno
ACTIVIDAD 5	Desarrollemos nuestra autoestima
OBJETIVO	Fomentar en los trabajadores una buena autoestima, para que de esta manera se sientan seguro y listos para realizar cada actividad laboral y personal.
METODOLOGIA	Taller
MATERIALES	Hojas de papel, computador, proyector, premios.
RESPONSABLE	Salud ocupacional

Las actividades descritas podrían variar siempre y cuando no altere de manera excesiva la objetivo que se pretende cumplir por parte de la autora.

FICHA PLAN ESTRATEGICO	
FICHA N° 2	
DIMENSIÓN	INVOLUCRAMIENTO LABORAL
CONCEPTO	<p>El involucramiento laboral se refiere al grado en que los empleados están comprometidos y motivados en su trabajo, y cómo se sienten conectados con la organización para la cual trabajan. También se le conoce como "compromiso laboral" o "engagement".</p>
INTRODUCCION	<p>Cuando un empleado está involucrado en su trabajo, significa que se siente emocionalmente comprometido con su trabajo y con la empresa. Estos empleados están motivados para hacer un buen trabajo, son más productivos y están más dispuestos a colaborar con sus colegas. Además, los empleados involucrados tienden a estar más satisfechos con su trabajo y tienen menos probabilidades de abandonar la empresa. El involucramiento laboral no solo es beneficioso para los empleados, sino que también es importante para la empresa en sí.</p>
OBJETIVOS	<p>Lograr que los colaboradores se vean envueltos en el desarrollo institucional.</p>
RECURSOS HUMANOS	<p>PERSONAL UNIDAD ADMINISTRATIVA/FINANCIERA</p>
ACTIVIDADES PARA REALIZAR	
ACTIVIDAD 1	<p>Cumpleaños feliz</p>
OBJETIVO	<p>Incentivar a los trabajadores iniciando una tradición de festejar a los cumpleaños de cada mes del año, y de esta manera se fortalezca el</p>

	vínculo laboral entre todos los colaboradores, llenando de energía positiva el ambiente de trabajo de la institución.
METODOLOGIA	Reconocimiento laboral
MATERIALES	La organización decidirá en el momento que materiales e insumos se usará.
RESPONSABLE	Jefe de cada departamento de la unidad administrativa del HSVP
ACTIVIDAD 2	Reconocimiento y recompensas
OBJETIVO	El reconocimiento y las recompensas por un trabajo bien hecho pueden motivar a los empleados a continuar trabajando duro y a sentirse valorados por su empleador.
METODOLOGIA	Socialización de campaña de recompensas
MATERIALES	hojas de papel para sugerencias, computador, proyector.
RESPONSABLE	Jefe de cada departamento de la unidad administrativa del HSVP
ACTIVIDAD 3	Ambiente laboral positivo
OBJETIVO	El ambiente laboral es un factor clave en el involucramiento laboral de los empleados. Si los empleados se sienten cómodos y felices en el ambiente laboral, estarán más comprometidos con su trabajo y la empresa.
METODOLOGIA	Taller
MATERIALES	computador, proyector, guion del taller.
RESPONSABLE	Unidad administrativa y financiera HSVP
ACTIVIDAD 4	Participación en la toma de decisiones
OBJETIVO	Los empleados que sienten que su opinión es valorada y que tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones en la empresa son más propensos a sentirse involucrados y comprometidos.
METODOLOGIA	Socialización por canales virtuales (QUIPUX)
MATERIALES	computador
RESPONSABLE	Unidad administrativa y financiera HSVP
ACTIVIDAD 5	Promover la colaboración y trabajo en equipo
OBJETIVO	Fomentar un ambiente de colaboración y trabajo en equipo puede ayudar a los empleados a sentirse más conectados con la empresa y entre ellos.
METODOLOGIA	Trabajo colaborativo / actividades deportivas
MATERIALES	insumos deportivos, hojas de grupos.
RESPONSABLE	Unidad administrativa y financiera HSVP

FICHA PLAN ESTRATEGICO	
FICHA N° 3	
DIMENSIÓN	SUPERVISIÓN
CONCEPTO	<p>La supervisión laboral es el proceso de observar y guiar el trabajo de los empleados para asegurarse de que se cumplan los objetivos de la empresa. La supervisión laboral puede ser llevada a cabo por gerentes, supervisores o líderes de equipo en una empresa.</p>
INTRODUCCION	<p>La supervisión laboral incluye diversas tareas, como la asignación de tareas y responsabilidades, la definición de estándares de calidad y productividad, la formación y el desarrollo de los empleados, la evaluación del desempeño, la resolución de conflictos y la comunicación efectiva con los empleados.</p>
OBJETIVOS	<p>Establecer la supervisión laboral de la institución de manera justa y equitativa, que cumpla con las políticas y regulaciones laborales</p>
RECURSOS HUMANOS	<p>PERSONAL SUPERVISOR UNIDAD ADMINISTRATIVA/FINANCIERA Y PSICOLOGO ORGANIZACIONAL</p>
ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR	
ACTIVIDAD 1	Establecer objetivos claros para todos
OBJETIVO	<p>Es importante establecer objetivos claros para los empleados y asegurarse de que comprendan lo que se espera de ellos en términos de tareas y resultados. Los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y tener un tiempo determinado.</p>

METODOLOGIA	Panel
MATERIALES	Guion de temas a tratar
RESPONSABLE	Unidad administrativa y financiera HSVP
ACTIVIDAD 2	Retroalimentación constructiva
OBJETIVO	Los empleados necesitan retroalimentación constante para mejorar su desempeño y desarrollar sus habilidades. La retroalimentación debe ser específica, objetiva y constructiva, y debe enfocarse en el comportamiento y no en la persona.
METODOLOGIA	socialización por canales virtuales (QUIPUX)
MATERIALES	Documento PDF de retroalimentación, sobre reuniones que se hayan llevado a cabo.
RESPONSABLE	Unidad administrativa y financiera HSVP
ACTIVIDAD 3	Crear un ambiente de trabajo positivo
OBJETIVO	Un ambiente de trabajo positivo es fundamental para mejorar la supervisión laboral. Los supervisores deben fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, alentar la participación de los empleados y promover la resolución efectiva de conflictos.
METODOLOGIA	Foro
MATERIALES	Hojas de papel, esferos, guion de temas a discusión.
RESPONSABLE	Supervisores de cada departamento (moderadores) personal en general.
ACTIVIDAD 4	Ser un modelo para seguir
OBJETIVO	Los supervisores deben ser un modelo para seguir para los empleados. Deben demostrar comportamientos apropiados y éticos y cumplir con las expectativas de la empresa. Para esto es importante saber la opinión de los trabajadores acerca de su supervisor directo.
METODOLOGIA	Encuesta
MATERIALES	Encuesta digital (los resultados de la encuesta deberán ser manejados con absoluta discreción para evitar posibles inconvenientes laborales)
RESPONSABLE	Talento Humano / salud ocupacional.
ACTIVIDAD 5	¡Vamos a evaluarnos!
OBJETIVO	La institución al brindar servicio a un sector tan importante como es el de salud, debe estar en constante evaluación de desempeño para que sus actividades se lleven a cabo de la mejor manera.
METODOLOGIA	Evaluación individual
MATERIALES	Evaluación virtual, computador.
RESPONSABLE	Psicólogo Organizacional

.FICHA PLAN ESTRATEGICO	
FICHA N° 4	
DIMENSIÓN	COMUNICACIÓN
CONCEPTO	<p>El factor comunicación abarca varios aspectos los cuales van enfocados a la libertad que pueda tener el personal para expresar sus opiniones y percepción acerca de cómo se está llevando a cabo el desarrollo de las actividades dentro de la institución e incluso fuera de ella. Por otro lado, también tenemos la efectividad de cada uno de los canales de comunicación que se manejan a lo largo de la línea jerárquica, los cuales por supuesto son realmente necesarios para que las actividades de la institución se desarrollen con normalidad.</p>
INTRODUCCION	<p>Se considera la comunicación como un proceso de vital importancia para cualquier organización ya que éste contribuye a que haya Mayor fluidez al momento de compartir información importante para la organización.</p>
OBJETIVOS	<p>Mantener impecables los canales estratégicos de comunicación, para que de esta manera los colaboradores estén al tanto de cada una de las actividades que se realizan en la institución.</p>
RECURSOS	<p>PERSONAL UNIDAD ADMINISTRATIVA/FINANCIERA</p>
ACTIVIDADES PARA REALIZAR	
ACTIVIDAD 1	<p>¡Todos informados!</p>

OBJETIVO	Mantener al personal informado de las decisiones, acuerdos y nuevos proyectos programados y aceptados por la gerencia y directorio, así como también brindar información Fechas de inicio y finalización, para que cada trabajo pueda hacerse oportunamente.
METODOLOGIA	Exposición
MATERIALES	Material audio visual, computador, proyector.
RESPONSABLE	jefes de departamentos.
ACTIVIDAD 2	! El desayuno está servido ;
OBJETIVO	Contar con canales de comunicación directa con directivos y gerencia, los cuales fortalezca la relación laboral y de esta manera también conocer ciertas problemáticas que en conjunto podrían ser resueltas de manera más efectiva, para esto se podría considerar realizar reuniones un poco más informales como por ejemplo desayunos o almuerzos con dirección y gerencia de forma trimestral o semestral.
METODOLOGIA	Actividades extralaborales
MATERIALES	Invitación digital/física, reservación, fichas de distintos temas de discusión.
RESPONSABLE	Asistentes de talento humano.
ACTIVIDAD 3	Te miro, te hablo, te escribo.
OBJETIVO	La comunicación humana puede tomar varias formas, por esta razón es importante incentivar a los trabajadores a usar varios canales de comunicación y no solo el uso de celular.
METODOLOGIA	Taller
MATERIALES	proyector, computador, afiches con información.
RESPONSABLE	analista TICs, Talento humano y salud ocupacional
ACTIVIDAD 4	Teléfono descompuesto
OBJETIVO	resulta fundamental que un mensaje llegue completo y correcto a todos, y para que eso suceda el tratamiento del mensaje debe ser optimo, es decir, directo y claro.
METODOLOGIA	Dinamica

MATERIALES	Mensaje para pasar de voz a voz, hojas (donde se registrará el último mensaje)
RESPONSABLE	jefes de departamentos.
ACTIVIDAD 5	Espejito, espejito
OBJETIVO	tomando en cuenta que un gran porcentaje de comunicación interpersonal se alcanza a travez de gestos, el juego de imitación será una buena técnica a la cual acudir.
METODOLOGIA	taller
MATERIALES	computador, proyector, material audiovisual sobre la dinamica, papeles con los nombres de cada participante para formar parejas.
RESPONSABLE	Salud ocupacional /psicólogo organizacional

Las actividades descritas podrían variar siempre y cuando no altere de manera excesiva la objetivo que se pretende cumplir por parte de la autora.

FICHA PLAN ESTRATEGICO	
FICHA N° 5	
DIMENSIÓN	CONDICIONES LABORALES
CONCEPTO	Las condiciones laborales son las circunstancias y características del ambiente de trabajo que afectan la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores.
INTRODUCCION	Desde un punto de vista económico las condiciones laborales adecuadas podrían implicar un mayor gasto para la institución, pero también podría significar un mejor desarrollo de actividades por parte de los trabajadores, ya que al tener mejores condiciones su esfuerzo por permanecer en la institución será mayor y más eficiente.
OBJETIVOS	Brindar a los trabajadores de manera oportuna aspectos como seguridad, salud ocupacional, buen ambiente físico, equidad y estabilidad.
RECURSOS HUMANOS	Inmuebles registrados, personal de limpieza, personal médico.
ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR	
ACTIVIDAD 1	Necesidades de los trabajadores
OBJETIVO	Es importante conocer las necesidades y expectativas de los trabajadores para poder mejorar sus condiciones laborales.
METODOLOGIA	Encuesta
MATERIALES	Encuesta digital
RESPONSABLE	Unidad administrativa y financiera HSVP

ACTIVIDAD 2	Garantizar la seguridad y salud ocupacional
OBJETIVO	Identificar y eliminar los riesgos laborales, promover una cultura de prevención, proporcionar formación en seguridad y salud, y cumplir con las normas y leyes en la materia. Esto puede incluir proporcionar equipo de protección personal, implementar medidas de seguridad en el lugar de trabajo y ofrecer programas de bienestar.
METODOLOGIA	Mesa redonda
MATERIALES	registro de asistentes, guion de temas a intervenir
RESPONSABLE	Unidad administrativa y financiera HSVP
ACTIVIDAD 3	Mi lugar de trabajo es agradable
OBJETIVO	El ambiente físico de trabajo debe ser cómodo, seguro y saludable. Se deben garantizar una temperatura adecuada, una iluminación y ventilación suficientes, la eliminación de ruido y vibraciones molestas, entre otros.
METODOLOGIA	Buzón de sugerencias
MATERIALES	Buzón (Caja de cartón membretada como buzón)
RESPONSABLE	Jefes de cada departamento)
ACTIVIDAD 4	¡Todos somos iguales!
OBJETIVO	Las condiciones laborales deben ser equitativas y no discriminatorias. Se debe garantizar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, sin importar su género, edad, raza, religión, orientación sexual o discapacidad.
METODOLOGIA	Taller
MATERIALES	material audiovisual, computador, proyector,
RESPONSABLE	Psicólogo Organizacional
ACTIVIDAD 5	Mi puesto, mi futuro.
OBJETIVO	Los trabajadores necesitan seguridad en el empleo para garantizar su estabilidad económica y emocional. Las condiciones laborales deben garantizar la estabilidad laboral, con contratos claros y estables, y medidas adecuadas en caso de despido.
METODOLOGIA	socialización de normativas de contratación
MATERIALES	computador, proyector, material audiovisual, registro de asistencia
RESPONSABLE	jefe de talento humano