



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**CLIMA LABORAL SEGÙN DIFERENCIA DE GÉNERO, EN
EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL
“SANTA MARIA” DE CUTERVO. CAJAMARCA. 2017.**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

Bach. SANCHEZ BERRIOS SEGUNDO JAIRO

ASESOR

Dra. BERNARDO SANTIAGO MADELAINE

LIMA – PERÚ

2017

ASESOR DE TESIS

.....
Dra. BERNARDO SANTIAGO MADELAINE

JURADO EXAMINADOR

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
Presidente

Dr. EUGENIO CRUZ TELADA
Secretario

Dr. JUAN BAUTISTA CALLER RUNA
Vocal

DEDICATORIA

Quien me llevo 9 meses en su vientre, quien desde pequeño me formo en el varón que hoy soy, que gracias a ella con la ayuda de Dios y de mi padre desde el cielo hicieron de mí una persona de bien, a quien además es fuente de inspiración siendo ella una mujer esforzada y valiente que ame y amo con todas mis fuerzas; gracias papito te quiero dedicar este trabajo porque siempre cuidaste de mi por donde yo vaya y siempre recordare de tus palabras que algún día dijiste que no desmaye, sino que siguiera adelante ya que todo en esta vida es posible solo se necesita dedición y voluntad, aunque no lo pudiste ver hoy que logrado este triunfo en mi vida.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada Telesup por brindarnos la oportunidad de salir adelante y ser una casa para mí durante todo este tiempo, que fomento en mi vida educación y valores, gracias a cada uno de los maestros que me apoyaron y también por tantos trabajos, pues me di cuenta de que era algo que realmente, me hacía falta para mejorar cada día, así mismo quiero agradecer a las personas que han estado a mi lado, las cuales me brindaron su ayuda y comprensión durante todo este tiempo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Segundo Jairo Sánchez Berrios, estudiante de la Facultad de Salud y Nutrición de la Universidad Privada Telesup, identificado con DNI N° 41809636 escuela profesional de psicología.

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor de la tesis titulada: “Clima laboral según diferencia de género, del personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo. Cajamarca. 2017” la misma que presento para optar por: el título profesional de Licenciado en Psicología.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente La Universidad cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a La Universidad y frente a terceros.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada Telesup.

Lima, 28 de diciembre de 2017

Segundo Jairo Sánchez Berrios
DNI N° 41809636

RESUMEN

Este trabajo de investigación estuvo orientado específicamente a evaluar el clima laboral según diferencia de género del personal de enfermería del Hospital “Santa María” de Cutervo. Cajamarca. 2017, la población de este estudio estuvo conformada por todo el personal de enfermería que labora en el Hospital “Santa María” de Cutervo, y la muestra estuvo constituida por 30 enfermeros, así mismo, este trabajo tuvo como objetivo principal Comparar el Clima Laboral según género del personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo. Cajamarca. 2017.

Debido a las características del problema de investigación, se trata de un estudio de tipo aplicada, con diseño de investigación no experimental de corte transversal y con un enfoque cuantitativo, la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento.

Nuestra Investigación nos permite concluir que la percepción del Clima Laboral según diferencia de género en el personal de enfermería del Hospital “Santa María” de Cutervo. Cajamarca. 2017”. El género femenino es el que se encuentra en mejores condiciones laborales, como se muestra en los resultados de la encuesta encuentra en mejores condiciones con una media favorable muy por encima del género masculino con un 70.59% y el 46.15% respectivamente.

Palabras claves: Clima Laboral, autorrealización. Involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

ABSTRACT

This research work was specifically oriented to assess the work climate according to the gender difference of the nursing staff of the "Santa María" hospital of Cutervo Cajamarca, 2017, the population of this study was made up of all the nursing staff that works in the Hospital "Santa María" de Cutervo, and the sample was constituted by 30 nurses, likewise this work had as main objective to Compare the Labor Climate according to gender of the nursing staff of the "Santa María" hospital of Cutervo Cajamarca, 2017.

Due to the characteristics of the research problem, it is an applied type study, with a non-experimental research design of a cross-section and with a quantitative approach, the data collection to test the hypothesis, based on the numerical measurement and the statistical analysis, to establish patterns of behavior.

Our research allows us to conclude that the Perception of Work Climate according to gender difference in the nursing staff of the "Santa María" hospital of Cutervo. Cajamarca. 2017. "The female gender is the one in better working conditions, as shown in the results of the survey found in better conditions with a favorable average well above the male gender with 70.59% and 46.15% respectively.

Keywords: Work climate, self-realization. Labor involvement, supervision, communication, working conditions.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Asesor de Tesis	ii
Jurado examinador	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice de contenidos	ix
Introducción	11
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. Planteamiento del problema.	14
1.2. Formulación de problema.	17
1.1.1. Problema general.....	17
1.1.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Justificación y aportes	18
1.4. Objetivos de la investigación	20
1.4.1.Objetivo general.....	20
1.4.2.Objetivos específicos.....	20
II. MARCO TEORICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación.	21
2.1.1. Antecedentes nacionales.	21
2.1.2. Antecedentes internacionales	24
2.2. Bases Teóricas de las variables	35
2.2.1. Clima Laboral	35
2.2.1.1. Componentes fundamentales del clima laboral:.....	41
2.2.1.2. Factores de clima laboral.	41
2.2.1.2.1. Autorealización.	42
2.2.1.2.2. Involucramiento laboral.	42

2.2.1.2.3. Supervisión	42
2.2.1.2.4. Comunicación.	42
2.2.1.2.5. Condiciones laborales.	42
2.2.1.3. Funciones del clima laboral.	42
2.2.1.4. Aspectos del clima laboral.	43
2.2.1.5. Aspectos objetivos del clima laboral.	44
2.2.1.6. Características del clima laboral:	45
2.2.1.7. Beneficios del estudio de clima laboral.	46
2.2.1.8. Elementos del clima laboral.	47
2.2.1.9. La percepción dentro del clima laboral.	47
2.2.1.10. Tipos de clima laboral:	48
2.2.1.11. Dimensiones del clima laboral.	50
2.2.3. Definición de términos básicos.	54
III. MÉTODOS Y MATERIALES	59
IV. RESULTADOS	72
4.1. Resultados descriptivos	72
V. DISCUSIÓN	81
5.1. Análisis de discusión de resultados.	81
VI. CONCLUSIONES	84
6.1. Conclusiones.	84
VII. RECOMENDACIONES	86
7.1. Recomendaciones.	86
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.	87
Anexo 1. Certificado de Validez del Instrumento	90
Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables.	94
Anexo 3. Instrumento: Escala de opiniones.	95
Anexo 4. Matriz de consistencia.	97

INTRODUCCIÓN

La optimización de la productividad en las instituciones y el creciente valor a la persona como el capital más importante para el éxito organizacional ha determinado la demanda por servicios que permitan conocer del funcionamiento de procesos y resultados asociados al desempeño laboral. El Clima Laboral entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

En la actualidad la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores son de fundamental importancia para los propios trabajadores y sus familias, y también para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas y, por ende, para las economías de los países y del mundo. Así lo establece el informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS), titulado Ambientes de trabajo saludables.

Este trabajo de investigación está orientado específicamente a evaluar el clima laboral según diferencia de género, del personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017. Durante el proceso de este trabajo que las condiciones de trabajo no son las óptimas para el desarrollo personal y profesional del personal de enfermería y que se necesita intervenir para que mejore el servicio que se brinda en esta institución.

Así mismo esta investigación utilizó un instrumento técnico como es la Escala de Clima Laboral (CL - SPC), elaborado por Psi. Sonia Palma Carrillo, cuyo empleo ha revelado interesantes aportes al mejoramiento del clima laboral, del hospital “Santa María” del distrito y provincia de Cutervo, región Cajamarca, aplicándole con el fin de identificar las características comportamentales de los colaboradores diferenciándolo por su género como protagonistas en la estructuración del Clima Organizacional en esta institución.

En el primer capítulo del presente trabajo, se considera la explicación empírica de la situación problemática en el contexto de estudios en la parte denominada planteamiento del problema. En este mismo capítulo, se formularán las interrogantes que darán dirección a los objetivos del estudio. Finalmente se desarrolla y fundamenta los argumentos principales que justifican la importancia del estudio.

En el segundo capítulo, que constituye el cuerpo del estudio, contiene el fundamento teórico y científico de la investigación. En primer lugar, se consideran los antecedentes de la investigación, habiendo recogido estudios nacionales e internacionales. Luego, se desarrolla la base teórica de las variables, donde se ha desarrollado a profundidad todo el contenido temático de nuestras variables de estudio. Finalmente, en este segundo capítulo, se consigna un glosario de términos definidos técnicamente y referenciados de la misma manera.

En el tercer capítulo, se desarrolla la parte metodológica en la cual se ubica la investigación, que señala el camino metodológico y científico utilizado para llevar a cabo de manera ordenada y sistemática la presente investigación. Así mismo se muestra el tratamiento de los datos: hipótesis, variables, población, muestra, técnicas de recolección de datos, métodos de análisis entre otras.

En el cuarto capítulo, se muestra los aspectos más importantes de la investigación, que corresponde a los resultados, los cuales se exponen desde dos niveles, uno de tipo descriptivo en donde se exhibirán y describirán los resultados estadísticos presentados a modo de figuras estadísticas. Por otro lado, se realizó un proceso estadístico inferencial para la prueba de hipótesis, sobre cuya base, se hará la discusión y análisis de los resultados.

En el capítulo quinto, en este capítulo se muestran y comparan los hallazgos en esta investigación y se comparan con demás investigaciones tratadas como base teórica.

En el capítulo sexto, se desarrolla las conclusiones donde expresamos si se alcanzó el objetivo y se confirmamos o denegamos las hipótesis.

En el capítulo siete, expreso las recomendaciones para posteriores investigaciones relacionadas con la nuestra, para poner en práctica acciones para mejorar la situación de la población estudiada.

Finalmente, quiero expresar que mi mayor anhelo lo constituye poder contribuir a la comunidad científica con los resultados encontrados en la presente investigación y poder convertirme en referente científico para futuras investigaciones, siendo así, habré cumplido mi cometido y quedará expresamente agradecido, por los temas que tuve que tratar y contribuir además al mejoramiento del clima laboral.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.

Una de las grandes consecuencias de no tener un buen clima organizacional los hace más permisibles a los riesgos psicosociales en los trabajadores, definamos que es los riesgos psicosociales y según la Organización internacional del trabajo (OIT, 1986) afirma “Los riesgos o factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias de trabajador en variedad de aspectos” (p. 3). Esto nos quiere decir que a la hora de definir los riesgos psicosociales contrae muchos factores en el cual tenemos que dar una definición amplia y compleja solo por el hecho de que estos riesgos se basan en la persona en el trabajo y puede ser que en la empresa halla 10 o 5.000 empleados y cada uno tienen un comportamiento único.

“La salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores son de fundamental importancia para los propios trabajadores y sus familias, y también para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas y, por ende, para las economías de los países y del mundo”. Así lo establece el informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS), titulado Ambientes de trabajo saludables: Un modelo para la acción para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales.

El documento, que ha sido publicado el mes de junio de 2013, pretende servir de marco de referencia para la planificación y ejecución de estrategias sobre protección y promoción de la salud en el entorno laboral a escala mundial.

Tal y como se detalla en el texto, la salud ocupacional está experimentando un notable avance, de tal manera que hoy en día no sólo hace referencia a la protección de la salud física, sino también a la prevención y promoción de la salud psicosocial de los trabajadores. Según los datos aportados por la OMS, cada año

se producen 160 millones de nuevos casos de enfermedades relacionadas con el trabajo. Asimismo, el 8% de la carga global de las enfermedades asociada a depresión se atribuye a riesgos ocupacionales.

Según la OMS, la creación de ambientes de trabajo que promuevan la salud de los trabajadores no sólo debe ser un compromiso ético y legal para la empresa, sino que supone una “decisión inteligente” si se tienen en cuenta los perjuicios que implica no cuidar de estos aspectos, esto es, los costes asociados a los accidentes laborales, las consecuencias financieras derivadas de la violación de las normas y leyes laborales de salud y seguridad ocupacional y la disminución de la productividad de la empresa (aumento de las bajas laborales, rotación de personal, discapacidad, etc.). En este marco de trabajo, y tal y como señalan los expertos de la OMS, las empresas y los gobiernos deben comprender que “la riqueza de las empresas depende de la salud de los trabajadores”.

La alta competitividad que caracteriza a este mundo globalizado exige que las instituciones públicas y privadas busquen la calidad total en el servicio que ofrecen y este obviamente dependerá considerablemente del factor humano y a su vez este dependerá de los factores motivacionales internos y externos que colocan al colaborador en una actitud de satisfacción e insatisfacción además de su estado emocional que presenta y cuán comprometido se encuentren, por ende las instituciones deberán adoptar los lineamientos y programas conducentes al mejoramiento de la calidad del clima laboral para el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

La rentabilidad de una empresa depende de su clima laboral. El Comercio, Más del 70% de las grandes empresas peruanas considera a la gerencia de recursos humanos como una de sus cinco áreas claves. Desde hace más de 30 años el ranking del Perú Top 10.000 señala a las empresas más rentables del Perú. Tras observar los resultados del reporte del 2016, en el que las empresas

Telefónica, BCP, Antamina, Southern, GyM, América Móvil, BBVA Continental, Primax, Supermercados Peruanos y Backus figuran entre los primeros 10 lugares, cabe preguntarse si sus resultados económicos son solo consecuencia de una sofisticada gestión empresarial, o dependen también del resultado de políticas claras de liderazgo y gestión del talento. “Creemos que sí”, dice José Carlos Lumbreras, investigador principal de Peru Top Publications, editorial a cargo del ranking Perú Top 10.000.

Según Lumbreras, como parte de la recopilación de información, se les ha preguntado a las empresas sobre sus principales gerencias, para saber cómo se reparte el poder dentro de la compañía: de 1.780 empresas consideradas grandes, el 77% mencionó a la Gerencia de Recursos Humanos dentro de sus cinco áreas clave. La mayoría de estas empresas figuran en los primeros lugares de rankings especializados como Great Place to Work (GPTW).

“Si de algo pueden dar fe estas organizaciones es que el modelo funciona siempre que la alta dirección tenga la convicción de que el camino al éxito empieza por construir una sólida cultura basada en altos niveles de confianza, excelencia y desarrollo de personas”, dice Ana María Gubbins, Gerente General de GPTW en el Perú.

En la institución donde se ha realizado la investigación se ha percibido una deficiente atención al usuario por la que es considerada por los mismos como una institución muy burócrata, y el personal de esta institución se siente quizás desmotivado por las mismas condiciones laborales en las que se está trabajando, y cuando me refiero a condiciones hago saber dentro del estudio realizado se muestra la falta de interés y vocación de servicio del personal de enfermería de esta institución.

En muchas ocasiones nos encontramos con trabajadores de una empresa donde solo lo ven al trabajo como fuente para satisfacer sus necesidades y no como parte de su propia realización personal, así como también la falta de involucramiento laboral no estando comprometidos con las organizaciones, además de la comunicación poca fluida y por compromiso, teniendo como resultado que las condiciones laborales no son las favorables para el cumplimiento de objetivos institucionales, este es el caso del hospital “Santa María” de Cutervo, por ende consideramos que es allí donde entra a tallar la psicología organizacional sabiendo que el trabajador es el activo más importante de una empresa y creando un ambiente de trabajo donde cada individuo actúe y exprese sus competencias tanto personales como psicológicas en el cumplimiento de sus funciones y objetivos institucionales.

Esta investigación utilizara un instrumento técnico como es la Escala de Clima Laboral (CL - SPC), elaborado por Psi. Sonia Palma Carrillo, cuyo empleo ha revelado interesantes aportes al mejoramiento del clima laboral, aplicándolo hospital “Santa María” del distrito y provincia de Cutervo, región Cajamarca, con el fin de identificar las características comportamentales de los colaboradores como protagonistas en la estructuración del Clima Organizacional

1.2. Formulación de problema.

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la diferencia según género en el Clima Laboral en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Cuál es la diferencia según género en la dimensión de autorrealización en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?

¿Cuál es la diferencia según género en la dimensión de involucramiento Laboral en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?

¿Cuál es la diferencia según género en la dimensión de supervisión Laboral en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?

¿Cuál es la diferencia según género en la dimensión de comunicación en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?

¿Cuál es la diferencia según género en la dimensión de condiciones Laborales en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?

1.3. Justificación y aportes

La presente investigación se realizó para investigar más de cerca los alcances teóricos de la problemática del clima laboral según diferencia de género en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo. El profesional de Ciencias de la Salud, en los diversos campos en que le toca actuar se encuentra confrontando numerosos problemas científicos que implican indagar e investigar científicamente, lo cual requiere mejorar la formación en proyectos de investigación de los estudiantes en el pregrado.

Esta investigación es necesaria para la búsqueda de conocimientos y de estrategias con el fin de mejorar el clima laboral y con ello la productividad de las instituciones.

El avance de la ciencia, tecnología y los acelerados cambios que el mundo vive incide en todas las esferas de la vida, y exige una profunda cultura investigativa de los estudiantes de pregrado, para generar conocimientos nuevos o proponer soluciones a los problemas que se originan en las Instituciones para ello debemos aplicar encuestas para informarnos de la evolución del problema planteado.

De este modo se pretende dar pie a partir del estudio de la presente investigación un mejor entendimiento de las variables de esta población, pues el clima laboral es el punto de equilibrio para la satisfacción laboral y la productividad de la empresa o institución.

Para tal efecto se pretende dar pie a partir del estudio de la presente investigación un mejor entendimiento de las variables de esta población, la psicología organizacional tiene como tarea principal el estudio del individuo en las organizaciones, la ecuación trabajadores y organización se constituyen en actores principales y determinantes de lo que se denomina clima laboral, el cual es único y diferente para cada institución. En tal sentido la medición y conocimiento que logremos de esta variable nos permitirá reconocer en qué medida este influye en la motivación, el desempeño, satisfacción e identificación del personal de enfermería del hospital Santa María de Cutervo

Asimismo, el presente estudio se llevará a cabo a través de la aplicación del Test de escala de opiniones de Escala de Clima Laboral (CL - SPC), (Cuestionario para medir la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, y Condiciones Laborales). Al término de la aplicación de este instrumento espero tener interesantes aportes al mejoramiento del clima laboral, aplicándolo personal de enfermería del hospital Santa María de Cutervo, con el fin de identificar las características comportamentales de los colaboradores como protagonistas principales en la estructuración del Clima Laboral.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Comparar el Clima Laboral según género en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?

1.4.2. Objetivos específicos

Comparar según género la dimensión de autorrealización en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?

Comparar según género la dimensión de involucramiento Laboral en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?

Comparar según género la dimensión de supervisión Laboral en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?

Comparar según género la dimensión de comunicación en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?

Comparar según género la dimensión de condiciones Laborales en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

En la presente investigación se muestra los antecedentes sobre el clima laboral ya que ello nos permite conocer con mayor profundidad el propósito de la investigación y de las cosas, de esta manera podemos comprender y entender de la mejor forma posible, nuestro presente y gracias a ello se puede tomar las decisiones correctas, que determinarán el futuro de las instituciones.

2.1.1. Antecedentes nacionales.

Acuña (2013), en su tesis “Clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Esther Festini de Ramos Ocampo, del distrito de Comas, en el año 2013”, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú, el objetivo de trabajo es evaluar la relación entre clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Esther Festini de Ramos Ocampo, distrito de Comas, utilizando metodología de tipo de investigación es correlacional – descriptivo con diseño no experimental de tipo transversal, el autor concluye, Existe relación significativa entre las variables clima laboral y satisfacción laboral en la I.E. Esther Festini de Ramos Ocampo, además los resultados según nivel de clima laboral evidenciaron que en un 50% de los docentes perciben su ambiente de manera regular.

Esta investigación evidencia que el clima laboral positivo aumenta la probabilidad de tener trabajadores satisfechos, nuestra investigación apunta a identificar las dimensiones que tienen mayor problemas de insatisfacción para así poder sugerir la mejorar de manera puntual lo que se tiene que superar.

Quispe (2015), en su tesis titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015”, en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – Perú, el objetivo de trabajo es determinar en qué medida se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial, utilizando un enfoque cuantitativo, tipo de estudio Sustantiva – Descriptiva, diseño investigación no experimental- Transeccional – descriptivo – correlacional, el autor concluye que, Siendo el objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. Sometidos al coeficiente de Spearman evidencian una correlación de 0,652. Lo que significa que existe relación positiva moderada entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015.

Aprecio en esta investigación que el clima organizacional positivo tiene influencia en el trabajo del personal de esa empresa puesto a que todo lo bueno que una persona puede irradiar trasmite a las personas con quienes nos relacionamos tanto de manera laboral o como clientes.

Quispe (2015), en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”, en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas-Perú, el objetivo de trabajo es Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Corresponde al enfoque cuantitativo, con tipo de investigación tipo de investigación correlacional, el diseño que se utilizó en la presente investigación fue de tipo no experimental, transeccional correlacional; no experimental, el autor concluye que, Con relación al objetivo general: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, En la tabla 12 la evidencia estadística de correlación es de 0.743, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la

relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05 .

En esta investigación aprecio que a mejor clima organización mejor es el desempeño laboral y el cumplimiento de sus objetivos dependerá de cuan motivado este el trabajador.

Huamani (2015), en su tesis titulada “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de lima, la línea 1 en el 2013” En la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. Lima - Perú, el objetivo de trabajo es explicar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los conductores de trenes, del área de transporte del metro de lima línea 1, el autor utilizo tipo de investigación aplicada y nivel de investigación Correlacionar – Explicativo, el autor concluye que, En la presente investigación se ha estudiado el Clima Organizacional del área de transportes del metro de lima línea 1; analizar cómo influyen los estilos de liderazgo, los procesos de comunicación y motivación, las políticas de personal, entre otras variables, en la población laboral y en su proceso de integración con la cultura organizacional; en el desempeño para lograr la satisfacción en el trabajo constituye uno de los pilares para asegurar una mayor calidad, productividad y por ende el éxito de las organizaciones.

Aprecio que esta investigación es un claro ejemplo que la buena relación en el trabajo lleva al cumplimiento de objetivos y por ende al éxito de la empresa.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Polanco (2014), refiere “El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del instituto tecnológico de administración de empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes” en la Universidad Pedagógica Nacional Francis Morazán, Honduras, cuyo objetivo general era describir el clima organizacional y la satisfacción laboral en los(as) docentes del INTAE, el estudio tiene un enfoque de naturaleza cuantitativa, con un tipo de investigación descriptivo, con diseño de investigación no experimental transeccional descriptivo, el autor llegó a las siguientes conclusiones:

- El clima laboral observado en el INTAE está favorecido por el ajuste de las personas a sus roles educadores, administrativos que corresponden con la teoría de las expectativas y el ajuste a los estereotipos profesionales. También el clima laboral impacta por la relaciones humanas presentes de la institución y favorecida por la interacción entre los individuos dentro de la organización educativa. En cuanto a la satisfacción laboral es evidente que los docentes están insatisfechos con respuestas a los insatisfactores laborales por encima 20 y 30 %, en tanto que los satisfactores laborales, alcanzan expresiones de 1.22 a 5.33%.
- La satisfacción laboral de los docentes del INTAE debe ser vista tanto desde la perspectiva de la satisfacción parcial mediante el análisis de la frecuencia de respuesta de los satisfactores como insatisfactores asociados al ambiente laboral o clima laboral, la administración de los sueldos y salarios, el sistema de promoción laboral y la interacción de las relaciones humanas es considerada como también en las auto atribuciones de satisfacción total en la que se observa que la mayoría se auto atribuyen que están ligeramente satisfechos.
- El clima laboral en sus distintas dimensiones influye en la satisfacción laboral mediante su influencia emocional en la ponderación de los

satisfactores e insatisfactores laborales (satisfacción laboral parcial) y en la satisfacción laboral total lo cual influye no solo en el desempeño laboral de los docentes sino en la calidad educativa del servicio y de los jóvenes en proceso de formación para poderse integrarse a la sociedad expresado todo ello en indicadores como el fortalecimiento del perfil de egreso en función de las exigencias del mercado laboral, la satisfacción de los estudiantes expresada a través de la percepción de los docentes.

- Los elementos más sensibles del clima laboral del INTAE quedan evidenciados por la presencia de instrumentos estratégicos de planificación, como la planificación estratégica de centro (PEC) que rompen con los procesos de improvisación y juicios arriesgados alejados de la prospectiva, de esta forma la planificación es un elemento importante en una institución que aspira a difundir los principios de la administración moderna a los sectores públicos, privados, comunitarias a través de la formación de profesionales en las ciencias de la administración.

De esta investigación aprecio que el clima laboral influye de manera positiva en la satisfacción que puedan tener los trabajadores en un puesto de trabajo, además que el clima laboral depende de la ética profesional y de los estereotipos profesionales que tenemos.

Vidaurre (2009), realizó la investigación “Diagnóstico del clima organizacional en una empresa de telecomunicaciones del Salvador”, en la universidad Dr. José Matías Delgado, El Salvador, cuyo objetivo general era evaluar a través del diagnóstico de clima organizacional la situación actual en la que se encuentra los factores de motivación, los factores de satisfacción laboral y los factores culturales para proponer lineamientos que ayuden a optimizar las deficiencias que estos presenten, la investigación fue de tipo: descriptivo, prospectivo, transversal y de campo, con un diseño de investigación no experimental, la población de la investigación estuvo conformado por la totalidad del personal de los 14

departamentos de la empresa de telecomunicaciones, no se desarrolló ningún procedimiento maestro, el autor llegó a las siguientes conclusiones:

- La aplicación del instrumento en la presente investigación, permitió obtener una visión clara y precisa sobre las percepciones y sentimientos asociados a determinadas condiciones del clima organizacional, las cuales dieron a conocer la situación y realidad actual en la que se encuentra la empresa de telecomunicaciones objeto de estudio, identificando fortalezas a perfeccionar, debilidades a mejorar a través de las acciones necesarias para ejercer un cambio proyectado que maximice la eficiencia y salud organizacional.
- Partiendo del análisis de los resultados obtenidos se concluye que las dimensiones estudiadas: factores de motivación, factores de satisfacción y factores culturales, son de gran importancia y utilidad, pues de su conocimiento depende en forma determinante la administración eficiente del recurso humano.
- La media porcentual obtenida en la evaluación diagnóstica del clima organizacional de la empresa de telecomunicaciones en estudio fue de 57.77% lo que indica que la organización se encuentra con una calificación promedio y es necesario implementar acciones a corto plazo para optimizar la atmósfera laboral existente.
- Los indicadores mejor evaluados en el diagnóstico de clima organizacional fueron, supervisión y liderazgo (65.45%), puesto de trabajo (79.42%) y sentido de pertenencia y compromiso (71.82%); lo que expresa un estado alto – destacado, es decir, que se encuentran en muy buenas condiciones, los niveles de descontento son bajos y los planes de acción en estos rangos son a largo plazo.
- Los indicadores que puntuaron como deficientes en la evaluación del clima organizacional fueron, las prestaciones al personal (43.76%), la comunicación organizacional (44.58%) y la remuneración salarial

(49.45%) lo que deja ver un evidente estado de deterioro, que se encuentra mal y es preciso tomar acciones a corto plazo para hacer las correcciones necesarias.

- Se concluye que el clima organizacional de la empresa de telecomunicaciones en estudio presenta las siguientes características que son muy propias de su atmosfera interna: En relación al indicador de las condiciones laborales presentes en la organización, el personal posee muy poco equipo y recursos para desempeñar su trabajo, sin embargo, el ambiente físico para desarrollar el trabajo es bastante favorable. Se puede considerar que en la organización no existe un plan de capacitación y entrenamiento para el personal y las veces que se ha enviado a los empleados a cursos, seminarios o talleres, en muy pocas ocasiones han sido de utilidad para mejorar las habilidades y conocimientos del puesto de trabajo.
- En cuanto a la supervisión y liderazgo, los empleados afirman que las jefaturas asumen con responsabilidad la vigilancia, asignación y distribución de trabajo, escuchan sus opiniones, sin embargo, a veces les cuesta tomar acciones rápidas y efectivas para solucionar los problemas de trabajo y que no les reconocen el trabajo bien hecho.
- En relación al indicador de desarrollo profesional, la mayoría del personal evidenció tener muy pocas oportunidades de ascenso dentro de la organización y pocas veces que se dan las promociones internas, no siempre se ha elegido a quien lo merece.
- Con respecto a la satisfacción en el puesto de trabajo, los empleados mostraron a través de sus respuestas que sabían desempeñarse en sus cargos o tareas, además de tener el dominio de sus capacidades y habilidades para producir con éxito, ya que les gusta lo que hacen y consideran que su trabajo es importante para la empresa.

- Se puede considerar a través del indicador de remuneración salarial, que la mayoría de los empleados está inconforme con lo que le paga la empresa ya que está por debajo a lo que ofrecen otras organizaciones de rubros similares, aparte que no existe una política de nivelaciones salariales establecido, sin embargo, la totalidad del personal indica que la empresa siempre paga en la fecha estipulada.
- En el indicador de prestaciones y beneficios sociales al personal, la mayoría indica que no se realizan actividades recreativas, sociales o deportivas para los empleados, por otro lado, manifiestan que las prestaciones adicionales a las de ley, como lo es el seguro médico hospitalario no se les brinda a todos, lo que genera cierto nivel de inconformidad entre el personal de la empresa.
- Con respecto al trabajo en equipo, prevalece el apoyo y cooperación entre los compañeros de trabajo, sin embargo, consideran que se obstaculizan las relaciones de colaboración entre los diferentes departamentos de la empresa.
- En cuanto al indicador de comunicación organizacional, la mayoría opina que los medios como es transmitida la información es muy pobre, ya que en muchos casos no es oportuna; manifiestan que hay muy poco interés por parte de la Dirección Superior en conocer sugerencias, críticas e inquietudes del personal.
- Se puede apreciar que el nivel de identidad de los empleados es bastante alto, ya que se evidencia un sentimiento de pertenencia y compromiso destacado, al considerarse un miembro valioso de la empresa, de un equipo de trabajo, al ser tomado en cuenta y por ello contribuir con los fines de la organización.
- En relación a la estrategia organizacional, las directrices superiores no se encuentran interesadas en continuar transmitiendo la misión, visión y

objetivos a los empleados, lo que puede generar poca identificación del personal con la proyección futura de la empresa.

- Referente al indicador del apoyo del departamento de recursos humanos, se puede mencionar que muy pocas veces se informa al personal sobre las plazas vacantes en la organización, sin embargo, manifiestan que el departamento es muy oportuno en atender las consultas y resolver las quejas de los empleados.

De esta investigación entiendo que los factores de motivación, factores de satisfacción y factores culturales, son de gran importancia para la satisfacción laboral, partiendo desde ese punto el clima laboral está determinado por el grado de satisfacción que tiene un trabajo de cierta institución.

Garza (2010), realizó la investigación titulada "El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas", en la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México, cuyo objetivo general fue Analizar el clima organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en el Estado de Tamaulipas, proponiendo recomendaciones para mejorar esta variable en beneficio de los empleados y la organización en su conjunto, esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, transversal, con diseño no experimental el autor llegó a las siguientes conclusiones:

- El CO es un tema de gran importancia en las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano; el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa, son un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto, es decir, es la expresión personal de la "percepción" que los trabajadores y directivos

se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

- La importancia de estudiar el CO se basa en la fuerte presión que este fenómeno ejerce sobre el desempeño de las personas y la relación con los resultados que estos obtienen, a lo largo de una amplia gama de entornos de trabajo.
- De esta manera, se ha investigado el CO en la DGES, perteneciente a la Secretaría de Seguridad Pública en el Estado de Tamaulipas; llegando a la conclusión de que el ambiente de trabajo que se experimenta en la citada Dirección es de Desacuerdo y Neutral, ya que los empleados no están de acuerdo con el desarrollo e implementación de las dimensiones de autonomía, trabajo en equipo, apoyo, comunicación, equidad, innovación, percepción de la organización, sueldos y salarios, promoción y carrera, capacitación, y ambiente físico; sin embargo, las dimensiones de reconocimiento, motivación intrínseca, presión, satisfacción general y visión, cuentan con una percepción De acuerdo.
- En este sentido, resulta conveniente realizar un análisis minucioso que identifique las causas que ocasionan las situaciones, que colocan en forma de Desacuerdo y Neutral a los empleados en las dimensiones anteriores; es trascendental dar a conocer algunas recomendaciones que podrán ayudar a mejorar el clima organizacional de la unidad de análisis, objeto de estudio.

De esta investigación puedo apreciar que las organizaciones con objetivos basados en la mejora continua tienen como objetivo principal tener un buen clima laboral por que este puede ser un vínculo para llegar a las metas trazadas o al mismo tiempo puede ser un obstáculo.

Chacón (2015), realizó la investigación titulada “Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula”, en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, cuyo objetivo general fue Analizar los factores que afectan el clima organizacional en la empresa “Representaciones CEM” ubicada en el municipio de Chiquimula, departamento Chiquimula, para la realización de la investigación se utilizó un diseño de tipo descriptivo, el autor llegó a las siguientes conclusiones:

- El clima organizacional dentro de la empresa Representaciones CEM es favorable en general, según los datos obtenidos sobre los distintos factores evaluados, en las escalas de: excelente, muy bueno y bueno.
- Se identificó que el tipo de liderazgo manejado dentro de la empresa es muy bueno, es un liderazgo democrático, en donde participa activamente en las actividades, se percibe también accesibilidad del jefe, para la aportación de ideas por parte de los colaboradores, lo cual favorece el desarrollo de cada uno de ellos y sobre todo al cumplimiento de las metas.
- Se identificó una motivación buena por parte del jefe y los colaboradores en la empresa Representaciones CEM, en donde se estableció un alto prestigio para la organización por parte de los colaboradores; una motivación proactiva por parte del jefe, en algunas ocasiones incentivos no económicos, talleres y satisfacción por parte de los colaboradores en su área de trabajo y también con sus compañeros de trabajo.
- La comunicación en la empresa Representaciones CEM es muy buena de acuerdo a la escala evaluada; en donde se estableció que prevalece la comunicación verbal en los niveles, que existe una retroalimentación adecuada, consideran la asignación de actividades como justas y tienen definidos los objetivos a cumplir.
- Se logró identificar una muy buena toma de decisiones por parte del jefe y sus colaboradores, que cumplen con todos sus objetivos, las decisiones

de mayor importancia son tomadas por los niveles superiores, pero esto no implica restarle importancia a la opinión de los colaboradores, así también los colaboradores cuentan con el respaldo del jefe para la innovación en alguno de los procesos para la implementación de mejoras.

- Se determinó que, el trabajo en equipo dentro de la empresa es bueno, se sienten identificados, existe sinergia entre los compañeros de trabajo, trabajan como equipos multidisciplinarios o autodirigidos, los cuales se responsabilizan de cada una de sus actividades y consideran que el trato en su mayoría es el justo para cada uno.

En esta investigación puedo apreciar que el liderazgo por parte de la jefatura toma relevancia en el clima laboral, puesto a que favorece el desarrollo de actividades y cumplimiento de metas personales y metas comunes.

Martínez (2002), realizó la investigación titulada “Diagnóstico del clima organizacional en una empresa del sector comercial en sus instalaciones de Monterrey, N.L.” en la Universidad Autónoma de Nuevo León, México, cuyo objetivo general fue Conocer cuál es el Clima Organizacional actual de esta empresa que comercializa productos para laboratorio, tanto de su oficina matriz como de su centro de distribución, ambos localizados en la ciudad de Monterrey, N.L., esta investigación combinada, es decir, una parte documental para sustentar teóricamente el estudio de clima organizacional y por otra parte la investigación de campo. El autor llegó a las siguientes conclusiones:

- Primero, respecto al factor de Roles, se pudo constatar que el 58.81% de los empleados encuestados saben cuál es su rol o papel que juegan dentro del grupo de trabajo y en la empresa, la respuesta general es positiva ya que ellos perciben realmente que son parte del grupo de trabajo y que la empresa necesita de ellos para que la empresa sea

competitiva en el mercado; asimismo, también dicen que tienen buenas relaciones con el personal de los otros departamentos de la empresa.

- Respecto al rol Objetivos se encontró que un 82.97% de la población total saben que sus objetivos son razonablemente alcanzables, saben lo que se espera de cada uno de ellos y también como pueden contribuir a los objetivos de la organización. Se puede considerar que el resultado de este factor es altamente positivo, Uno de los cambios que la empresa ha establecido y ha ido permeando a través de la organización en los últimos tres años con la nueva administración, ha sido de que en todos los niveles de la organización se trabaje con metas claras, y lo importante es que el personal así lo está percibiendo.
- Solo un 4.07% de la población no conoce o no está de acuerdo con las premisas anteriores. La empresa debe seguir fortaleciendo esta forma de trabajo, esto es, sobre metas y resultados; de hecho los niveles superiores de la organización ya están trabajando con base en la administración por objetivos y se pretende que baje a otros niveles de la organización a corto y mediano plazo.
- Con respecto al factor Integración, se encontró con que la gente está altamente integrada a la compañía, se aprecia un 69.18% del personal que creen que si a la empresa le va bien a ellos también les irá bien, dicen que son leales a la empresa, les interesa en forma real lo que le suceda a la compañía en el futuro. Este factor contempla también dos preguntas interesantes, la primera es si frecuentemente piensan en renunciar, a la cual contestan que no; la otra pregunta es si en condiciones similares y les ofrecieran un puesto equivalente al que tienen actualmente, se irían y la respuesta de la mayoría es que no.
- En este factor se demuestra que los empleados si tienen puesta la "camiseta" y desean permanecer en la empresa. Este resultado es muy positivo ya que la compañía realiza pocos eventos que fomenten la integración, por lo que, con más trabajo en este punto, organizando más

eventos tendientes a ese objetivo, se podrá fácilmente lograr que aumente este sentimiento del personal hacia la empresa.

- Al analizar la Colaboración como factor del estudio se observa que un 58.06% del total de la muestra responde en forma positiva, podemos decir que es un resultado que se acerca a bueno, pero obviamente es mejorable, considerando que un 30.0% del personal contestó en forma indefinida o más o menos.
- Este factor mide el trabajo de equipo con preguntas acerca de la resolución de problemas en forma adecuada entre el grupo, o si se motivan mutuamente los empleados en el grupo, también si cuentan con sus compañeros en caso de haber problemas de trabajo o inclusive si cuentan con personal de otros departamentos. La empresa debe apoyar más el trabajo en equipo con capacitación en este renglón, pero sobre todo con cambios en la forma de trabajar como por ejemplo con la creación de equipos de trabajo auto dirigidos.
- Posteriormente se observan los resultados del factor Liderazgo, que es un elemento clave en toda organización, ya que es fundamental el liderazgo que se forma en el primer nivel de la estructura y desciende hasta los niveles intermedios de supervisión. Este factor considera el liderazgo que es reconocido entre el personal hacia los niveles de arriba de la organización.

De esta investigación puedo apreciar que tener las metas claras y metas alcanzables para el personal, contribuye al mejoramiento del ámbito laboral puesto que cada quien se centra en lo que le corresponde y de esa manera ellos mismo se fidelizan a la empresa, sin embargo, también tiene que ver mucho el liderazgo y trabajo en equipo.

2.2. Bases Teóricas de las variables.

2.2.1. Clima Laboral

Según Sonia (2004), El clima laboral es asimilado sobre los aspectos vinculados al ambiente de trabajo, haciendo de este un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. Muchos de los autores usan adjetivos como percepción, opinión, características, propiedades, impresiones, y entre otros. Podríamos decir que es la "personalidad" de ésta, ya que se conforma a partir de una configuración de características. (p.6)

El clima laboral consta de un ambiente de trabajo donde se podrán orientar acciones de los miembros de dichas organizaciones, donde obtendrán resultados necesarios para fortalecer su funcionamiento y diagnosticar un ambiente agradable.

Álvarez (1998) Nos dice que, El clima laboral es un indicador de suma importancia en las organizaciones, para el funcionamiento psicológico del recurso humano. Las investigaciones vinculadas al tema, reportan una directa asociación entre estas variables y un nivel óptimo de funcionamiento en cada una de ellas en entidades exitosas. El desempeño y satisfacción han sido vinculados, constituyéndose en elementos mediatizadores de la relación con el cliente viabilizando la calidad de servicio que se aspira como ideal de funcionamiento (p.12).

La psicología interviene en el clima laboral, ya que hace perteneciente el nivel de satisfacción de los miembros, y la calidad de servicio el buen trato al

personal, ya que cada organización debe contar con los recursos necesarios para optar por una orientación y supervisión psicológica.

Según Litwin y stinger (1978) Es la percepción por dichos miembros que componen la organización. El clima laboral al igual que el atmosférico se respira, se siente, vienen a ser aquellas actitudes y conductas que hacen un buen clima laboral, haciéndolo perteneciente a la convivencia social dentro de la dicha organización. Se puede decir que se percibe por los sentidos: los habrá amigables y colaborativos o también perniciosos y destructivos, o siguiendo el cálido y suave clima. Esto influye de manera tanto positiva como negativa, dependiendo por cada miembro de la organización, esto se verá reflejado en las prácticas que realizarán los miembros. (p.3-4).

El buen clima laboral constará de las actitudes y comportamientos que forman parte de dicha organización, pertenecientes a una entidad ya que se necesita una buena convivencia para una mayor productividad dentro de su puesto que les compete a cada miembro, claro está que no todos tenemos las mismas actitudes, pero el buen clima laboral influirá en su desempeño para dejar las actitudes negativas de lado.

Cabrera (1999) afirma que “el clima laboral es la personalidad de la institución. Esta se forma mediante una ordenación de las características propias de la institución. Mediante el clima se visualiza las habilidades y destrezas de los trabajadores, observando su productividad y rendimiento laboral”. (p.13).

Mientras los miembros laboran dentro de la organización, se ponen a prueba sus habilidades, destrezas, desempeño, haciendo un mejor uso de su productividad y desempeño en su puesto de la organización.

Hodegettsy altman (1985) definen al clima laboral como conjunto de características del lugar del trabajo, donde los individuos perciben como se puede laborar en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en desempeño laboral, estas características pueden ser estructura, descripciones de puestos, normas de desempeño, remuneraciones, tipo de liderazgo, apoyo y valores de trabajo. (p.376).

Cada individuo percibe de distintas formas, tanto positivas como negativas, donde cabe recalcar que el clima laboral hace que los miembros tengan la perspectiva del buen clima, donde se les denota a cada miembro su puesto, normas y un apoyo tanto de compañerismo como organización.

Chiavenato (2009), “El clima laboral ha sido definido y entendido de muy diversas maneras; para Chiavenato es la calidad o suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, que influye poderosamente en su comportamiento”. (p.3).

Los miembros experimentan el ambiente mientras laboran en su respectivo puesto, donde pueden dar a conocer distintas opiniones a través de la percepción, esto influirá cuan bien se siente en la organización y cómo será su comportamiento.

Autores como Forehand y Von Gilmer (1964) lo definían como “el Conjunto de características que describen a una organización y que a su vez la distinguen de otras organizaciones, son relativamente perdurables a lo largo del tiempo predominando en el comportamiento de las personas”. (p.4).

Nos da a entender que antes las organizaciones se distinguían por su productividad o cuan conocida era o que tan buena es la empresa laborando, ahora

a predominado el comportamiento de las personas quienes hacen que la organización tengan dichas características que hacen distinguir.

Von Gilmer, (1977) ya planteaba la disyuntiva de considerar el clima laboral en términos de las características objetivas -físicas o estructurales- de la organización o de la subjetiva –percepción- respecto de la organización. Con relación a ello Guion (1973) comenta que el clima percibido tiene que ver con los atributos de la organización y los de la persona que los advierte; por lo tanto, el clima es un calificativo para referirse a la organización con respuestas emocionales de satisfacción (p.5).

Podemos decir que las organizaciones, dan a conocer que los miembros necesitan estar emocionalmente satisfechos en el ámbito donde están laborando, ya que así están motivados y pueden ser más productivos en el puesto que se le ha otorgado, haciendo que la organización crezca y los miembros se sientan conformes y agradable en sus respectivos puestos.

Finalmente Rodríguez (2001) define al clima laboral como “las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tiene lugar en torno al él y a las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo”. (p159).

Las percepciones de los miembros de trabajo serán variadas respecto al trabajo, el ambiente que se cree en la organización fortalece las relaciones interpersonales de cada miembro.

Factores de clima laboral:

Soto (2001): El clima laboral consiste en el medio ambiente de la institución y depende de varios factores importantes que suceden en la propia institución, que pueden ser internos o externos. Cada uno de estos factores puede influir en un mal o buen clima organizacional y la suma de todos ellos será la que lleve a un mejor funcionamiento de la institución, tales como:

- Los factores subyacentes del clima laboral, lo que incluye tanto las creencias, valores como conductas que deben compartir todos los miembros de la institución.
- Las condiciones de trabajo, los sistemas y las exigencias del propio trabajo
- Las interacciones de las personas con el ambiente de la organización y cómo piensan acerca de la institución, además de la correcta responsabilidad social corporativa
- El liderazgo y autoridad de los cargos más altos, jefes y supervisores en el trabajo
- Los factores psicológicos en que se encuentra la persona que trabaja en la institución, ya sea sus percepciones, expectativas y motivaciones, y es en este sentido en el que se debe desarrollar la gestión del talento como una forma de llegar a motivar a los trabajadores en base a conseguir lo máximo de cada uno creciendo también sus expectativas laborales
- Las influencias de clientes, proveedores, incluso los medios de comunicación y presiones de los sindicatos en muchas cuestiones

- . Las propias relaciones entre los trabajadores y jefes, en lo que es conveniente tener en cuenta un buen plan de comunicación interna (p.15)

Milena Arias-Jiménez (2004) Considera la existencia de dos factores que explican la motivación de los trabajadores, tales como:

- Motivadores: determinan el grado de satisfacción en el trabajo y se relacionan con su contenido: ejecución de un trabajo interesante, logro, responsabilidad, reconocimiento y promoción
- Higiene: relacionados con el contexto de trabajo y con el trato que las personas reciben: condiciones de trabajo, salario, relaciones humanas y política de la empresa.

Stringer (2001) basado en su experiencia a través de los estudios realizados ha llegado a la conclusión de que existen factores importantes que determinan el clima organizacional y que pueden estar bajo el control de la organización. Entre los factores mencionados están

1. Las practicas del Liderazgo: estas pueden establecer un buen clima organizacional dependiendo de la manera como los gerentes dirigen a los subordinados.
2. Convenios Organizacionales: comprende los sistemas formales de la organización, estos establecen la forma en que la información fluye dentro de esta y la percepción de oportunidades de avance, afectando el clima organizacional.
3. Estrategias: influyen en la manera en como los trabajadores se sienten acerca de las oportunidades de logro, las fuentes de satisfacción, los obstáculos al éxito y sus recompensas.

Por otro lado, la postura operacionalista y fenomenológica considera

Al clima laboral como una dimensión fundada a partir de las percepciones de las personas y que tiene existencia en cuanto que hay una visión compartida el clima laboral está fundada en un cierto nivel de acuerdo en la forma de percibir el ambiente ,si bien no es un constructo individual , sino grupal u organizacional que coincide con la visión de las instituciones (Peiro y Prieto,1996).

Para efectos de estudio se tomó la definición de clima laboral como la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas actitudes en un contexto laboral y por otro lado el clima laboral se ve influido por una multitud de variables y además estas variables o factores interaccionan entre sí de manera que las circunstancias y los individuos hacen diversos factores a su vez.

2.2.1.1. Componentes fundamentales del clima laboral:

La organización conjuntamente con el organigrama ,los niveles jerárquicos, los puestos de trabajo, el ambiente, el entorno en general son percibidas por el trabajador ya sea de forma directa o indirecta la situación psicológica de cada trabajador o grupos de trabajo lo caracterizan al clima laboral, los recursos humanos y su gestión están relacionados con los distintos procesos de la institución, o sea lo percibido por los trabajadores de una unidad pueden ser distinto a lo que perciben trabajadores de áreas distintas de una misma institución.

2.2.1.2. Factores de clima laboral.

Según palma (2004). Existen 5 factores dentro de una organización, tales como:

2.2.1.2.1. Autorealización.

Apreciación el trabajador con respecto a las posibilidades que en medio laboral favorece el desarrollo personal y profesional con perceptiva de futuro.

2.2.1.2.2. Involucramiento laboral.

Identificar que tiene el colaborador con los valores organizacionales y el compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización.

2.2.1.2.3. Supervisión:

Apreciaciones del colaborador sobre la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral.

2.2.1.2.4. Comunicación.

Percepción del grado de fluidez, claridad, celeridad y coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a los usuarios de la misma.

2.2.1.2.5. Condiciones laborales.

Información sobre el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

2.2.1.3. Funciones del clima laboral.

En la base del funcionamiento organizacional: define límites, genera un sentido de identidad para los miembros, facilita el compromiso, permite mantener la estabilidad y unidad de la organización, define normas, pautas, controla y guía los comportamientos de las personas que participan en ella (García, 2011).

2.2.1.4. Aspectos del clima laboral.

Aspectos subjetivos del clima laboral.

Liderazgo:

Es necesario en todos los tipos de organización humana, refiriéndose esencialmente en la institución .es esencial para el análisis del clima laboral ya que contribuye a relacionar y fomentar confianza en un clima de respeto, en el trabajo en equipo.

Participación:

Obedece a favorecer mayor autonomía dentro de ciertos límites ,es decir normas que sirvan de guía para los trabajadores y también para canalizar la energía en una determinada dirección .y a todo esto conlleva a que los empleados se sientan frustrados para enfrentar diversas situaciones de estar bien capacitados para asumir un control de múltiples problemas que se susciten.

Comunicación:

Por lo tanto, en las instituciones no es habitual que se cuente con los elementos operativos para resolver problemas vinculados a la comunicación, en si esto obedece claramente a la comunicación dentro de la institución. por otro lado para ayuda a mantener una buena comunicación en la institución debemos tener en cuenta varios elementos como la retroalimentación, que es la verificación del éxito que hemos tenido al transmitir un mensaje de comprensión.

2.2.1.5. Aspectos objetivos del clima laboral.

Higiene y seguridad:

A los trabajadores de una institución lo que les interesa es su ambiente de trabajo es el bienestar personal y que les facilite hacer un buen trabajo. Un ambiente físico y cómodo y adecuado les permitirá un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado a rendir mejor, por lo tanto como la suciedad, el entorno polvoriento, la falta de ventilación, la inadecuación de las áreas con descanso y las condiciones de mantenimiento de los servicios, son aspectos que pueden ocasionar insatisfacción, irritación y frustración.

Enriquecimiento del puesto:

Los trabajadores tienden a preferir puestos que les den oportunidades de utilizar sus habilidades y su capacidad que les ofrezca una oportunidad de trabajo y de tareas, y esto los otorguen responsabilidad, reconocimiento y retroalimentación sobre que también lo están desempeñando a todo esto serian :

- Variedad de habilidades
- Autonomía
- Significación de tareas
- Responsabilidad por el trabajo
- Identificación con las tareas
- Retroalimentación

El enriquecimiento puede darse de dos maneras:

Horizontal:

También llamado “ampliación del puesto”, esto consiste en incrementar el número y la variedad de tareas que el individuo desarrolla. Esto puede lograrse mediante la rotación o un campo más amplio de aplicación de un procedimiento o tecnología.

Vertical:

Esto consiste en involucrar a la persona en la planificación, preparación o diseño de su tarea. Esto implica participación en una mayor autonomía en la toma de decisiones, ya que incrementa la libertad, independencia y responsabilidad del empleado y proporciona la retroalimentación.

2.2.1.6. Características del clima laboral:

Según salom (1994) estas son las características más resaltantes que considera:

- Tiene una cierta permanencia estable
- Influye en los comportamientos o conducta de los trabajadores de la institución
- Contribuye en los comportamientos o conducta de los trabajadores de la institución.
- Es evaluado y percibido por los trabajadores si tiene un favorable o desfavorable clima laboral.
- La estructura, dirección, políticas y planes de gestión, son variables que va a influenciar en el ambiente laboral.
- Existencia de elevación rotación del personal
- Es importante tomar en cuenta estas características, ya que son de gran utilidad al momento de observar el clima laboral, y de esa manera se ve que es lo que pueda afectar a este y de modo más factible se puede buscar una pronta solución, si se llega a presentar un problema en la institución de trabajo.

2.2.1.7. Beneficios del estudio de clima laboral.

El estudio de clima laboral de forma regular en una organización, son fundamentales, tres:

- Permite conocer lo que piensan las personas y no dicen, mediante el estudio se facilita el conocimiento de las percepciones, opiniones y sugerencias de los trabajadores. La recogida de datos se hará manera anónima y utilizando entrevistas individuales o grupales.
- Crean un canal de comunicación bidireccional entre la dirección y el respeto de la organización.

La realización de este tipo de estudios siempre y cuando estén bien desarrollados , un ambiente de confianza entre la dirección y el resto de la organización ,debido al clima laboral ,que a través de sus resultados se favorece que la dirección conozca que más les preocupa a los trabajadores y que no será transmitirlos en condiciones normales . Posteriormente, las acciones que lleva a la dirección para mejorar los aspectos que son causa de insatisfacción convierten en un nuevo mensaje de la dirección y a los trabajadores, indicándolos que realmente existe una preocupación por su bienestar.

- Dirigen las acciones de mejorar en función de los resultados obtenidos y no en función de las intuiciones y creencias que la dirección pueda tener.

Los resultados del análisis del clima laboral permitirá a la dirección de recursos humanos orientar los planes de acción hacia los aspectos realmente problemático ,no a los que se supone que lo son intuiciones ,suposiciones de la dirección o rumores .por lo tanto al hacer intervenciones en función de los resultados obtenidos en el estudio de clima laboral los planes de acción posteriores serán mucho más eficaces (pereda, berrocal y Alonso ,2014).

2.2.1.8. Elementos del clima laboral.

Martínez (2008) refiere que el clima laboral es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización. Clima laboral es necesario resaltar los siguientes elementos:

- El clima laboral se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directas o indirectas por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma institución.
- El clima junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema independiente y altamente dinámico.

2.2.1.9. La percepción dentro del clima laboral.

Robbins y Timothy (2009) afirman que la percepción es un proceso por el que las personas interpretan y organizan las impresiones de sus sentidos con la finalidad de dar un significado al lugar en el que se desenvuelven.

Factores que influyen en la percepción. ¿Cómo se explica que los individuos vean lo mismo pero lo perciban de forma diferente?

Algunos factores de la percepción operan para conformar en ocasiones distorsionar la percepción. Estos en el receptor, el objetivo percibido de la situación en la que tiene lugar la percepción cuando alguien observa un objeto y trata de interpretar lo que ve, su percepción estará muy influenciada por las características personales del receptor, entre las que afectan las actitudes del individuo.

También es importante el contexto en el que se observan los objetos o eventos, en el momento que se mira influye en la atención, en la ubicación, iluminación, calor o cualquier tipo de factor situacional.

Percepción laboral según Robbins y Timothy (2009) en las instituciones las personas se juzgan de unas a otras y cuando llega un nuevo trabajador a una institución, los demás miembros lo miden inmediatamente, en muchos de los casos tienen a consecuencias importantes para la institución.

2.2.1.10. Tipos de clima laboral:

Gan (2007) detalla diferentes variables y tipos de clima laboral el objetivo es ofrecer herramientas que permitan identificar el tipo de clima que tiene o debería tener una institución.

El clima laboral de Likert citado por Gan (2007) define cuatro tipos de clima laboral, vinculados al tipo de dirección, liderazgo y estilo de trabajo en grupo.

- **El sistema 1.**

Es autoritario explotador, este se caracteriza porque la dirección no confía en sus colaboradores, en él se percibe un ambiente de temor, la interacción entre los jefes y los subordinados es casi nula, la toma de decisiones es abarcada únicamente por los jefes.

- **El sistema 2.**

Es el autoritarismo paternalista, este se caracteriza por la suma confianza que existe con la dirección y sus trabajadores, en este sistema se usan castigos al igual que recompensas para motivar a los colaboradores. Los supervisores manejan estos como un mecanismo de control y por ende da la facultad que se labora en un ambiente estructurado.

- **El sistema 3.**

Es el consultivo, este sistema se basa en la confianza que poseen los supervisores hacia sus subordinados, ya que se permite que los trabajadores tomen decisiones específicas también se busca cubrir las necesidades de los trabajadores, existe interacción entre los supervisores y los subordinados donde se encargan tareas y sus responsabilidades.

- **El sistema 4.**

Es el de participación, principalmente se basa en la confianza plena que tiene la administración en los colaboradores, en sí busca integrar a todos los niveles para la toma de decisiones, y la comunicación se da de jefes a subordinados, se comparten las responsabilidades entre los supervisores y subordinados en este sistema se trabaja en equipo de manera que existe una participación estratégica para cumplir con los objetivos.

Los sistemas 1 y 2 pertenecen a un clima cerrado, y su estructura es rígida, por lo tanto, el clima laboral es negativo.

Los sistemas 3 y 4 pertenecen a un clima abierto, que posee una estructura flexible y crea un clima laboral positivo dentro de la institución.

2.2.1.11. Dimensiones del clima laboral.

Lewin y Singer (1968) Postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada institución cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, así tales como:

- **Estructura:**

Representa la percepción de los miembros de la organización acerca de las reglas, procedimientos, trámites y otros a los que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo, lo que se traduce en el énfasis que la institución pone en la burocracia o en el caso contrario en un ambiente no estructurado libre e informal.

- **Responsabilidad:**

La interpretación acerca de la autonomía en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo, medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, cuando se percibe la posibilidad de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo y se puede resumir en la existencia de supervisión o intervención.

- **Recompensa:**

En esta dimensión corresponde a la percepción de los miembros sobre todo a la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

- **Desafío:**

Acerca de los retos que impone el trabajo medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

- **Relaciones:**

Es la manera como se interpretan las relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y trabajadores, asociados a la atmosfera psicológica que determina.

Es la percepción por parte de los colaboradores de la institución sobre la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas o malas relaciones interpersonales.

- **Cooperación:**

Es la creencia de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. El énfasis esta puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores. O ir cada uno a lo suyo sin fijarse en los demás ni querer apoyarlos.

- **Estándares:**

En esta dimensión la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

- **Conflictos:**

Es el sentimiento de que los colaboradores de la organización, tanto pares como superiores, aceptan rechazan las opiniones diferentes a las propias y pueden temer o no temer enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

- Identidad:

Es el sentimiento de pertenencia a la organización como factor importante y valioso en el grupo de trabajo en general la sensación de compartir los objetivos personales con los de la institución, o de ser ajeno a los mismos lo más relevante de este enfoque es que permite obtener, con la aplicación de un cuestionario, una visión rápida y bastante fiel de las percepciones y sentimientos asociados a determinada estructura y condiciones de la institución.

2.2.1.12. Medición del clima laboral: alcances y limitaciones.

La medición del clima laboral, como de cualquier otra variable psicológica que con exigencia metodológica se realice, resulta una buena aproximación de una realidad psicosocial, por lo que debemos darle la importancia en tanto nos permite disponer de indicadores valiosos y confiables de la salud y proponer implícitamente mecanismos de optimización del funcionamiento organizacional. Sin duda, esto tendrá un efectivo impacto en la productividad y en la satisfacción de quienes participan en el proceso de cambio, siempre que en la consecución de un programa de desarrollo organizacional se evidencien y compartan valores y se actúe, con la autenticidad y transparencia que el tema amerita.

La evaluación del clima laboral nos proporciona información relevante para actuar de manera consensual, por lo que la participación voluntaria es importante aun así se debe sensibilizar a las personas que participan ya que una buena disposición, es factor clave para el cambio que solo es posible. Si es que se asume una realidad y se proponen alternativas realistas con soporte personal, social e institucional.

Es importante que la medición de esta variable no genere falsas expectativas ni que se asuma como una solución de problemas organizacionales ya que su potencial está en la descripción de las percepciones del ambiente laboral y las sugerencias que de dicha información se derive.

Para medir correctamente el clima laboral se precisa de una serie de acciones, que se enumeran a continuación:

- Selección de parámetros para evaluar el clima laboral institución tiene diferente magnitud actividad laboral, cultura y organización, debido a esto cada una puede seleccionar diferentes parámetros para investigar el clima laboral bajo el cual se desenvuelven sus colaboradores
- Satisfacción en el puesto de trabajo es conocido que muchas personas no ocupan en las instituciones el puesto de trabajo más adecuado para ellos o ellas.
- Promoción de las personas esperan que su institución los lleve a superar su reto profesional, tanto en el terreno del conocimiento como en el de su promoción dentro de la institución.
- Reconocimiento del trabajo a cualquier persona le gusta que se reconozca el trabajo que realiza
- Estructura adecuada de la institución.
- Formación de los colaboradores son el activo principal de toda institución muy por encima de los recursos materiales.
- Condiciones de trabajo y seguridad al empleado que tiene que regresar a su hogar después de la jornada de trabajo en las mismas condiciones de salud que entro al inicio.
- Evaluación de los conceptos de motivación por el trabajador, ósea que cada persona es distinta, así como su opinión y gustos

- Participación y sentimiento de pertenencia del trabajador que se motiva si se nota que su labor es útil y puede participar en equipos de trabajo.
- Calidad de liderazgo, la dirección general y el equipo directivo tienen a transmitir entusiasmo y crear buenas relaciones en el trabajo con honradez y lealtad.
- Instrumentación para estudiar el clima laboral de acuerdo con Gan 2007, hay una gran variedad de instrumentos a los que se les denomina pruebas psicométricas que sirven para medir el clima laboral en sus diversas dimensiones.(p8)

2.3. Definición de términos básicos.

Suscitado:

Para Julián, (2014, p.20) “se refiere a generar, provocar, causar o impulsar algo Fenomenológica es un sistema filosófico que se concentra en la descripción detallada de la experiencia consciente (teoría del fenómeno). El fenomenólogo de este sistema no niega la realidad objetiva, pero da prioridad a la importancia de la experiencia subjetiva y única de cada persona del hecho sobre la forma en que reacciona. ”

Retroalimentación:

Rebeca, R. (2010 p.129)”la retroalimentación es el proceso mediante el que un sistema recoge información sobre los efectos de sus acciones en el medio en el que habita, es decir, la información que viene de vuelta. Los estudios sobre los sistemas interpersonales (familia, instituciones, países, etcétera) muestran que las conductas se inscriben en circuitos de retroalimentación, ya que la conducta de cada persona afecta a la conducta de los demás”

Irritación:

Gardey, (2011 pag.15) “La irritación se podría de describirla como emociones de fastidio, que se producen cuando algo o alguien hace algo que no te gusta, cuando vives una injusticia, cuando te provocan. Es decir, nuestros pensamientos son los responsables de nuestras emociones”.

Frustración:

Laura, (2000, p.143) “El concepto de frustración se define como el sentimiento que se genera en un individuo cuando no puede satisfacer un deseo planteado. Ante este tipo de situaciones, la persona suele reaccionar a nivel emocional con expresiones de ira, de ansiedad o disforia, principalmente”.

Armonioso:

María. (2011) “Lo armonioso, es un sinónimo de paz, de calma, de satisfacción, de plenitud, de tranquilidad, cuando sientes Armonía, es cuando tienes la certeza de que todo está bajo control, de que todo está bien. Es cuando sabes en tu interior, que estás haciendo las cosas de la manera correcta.”

Distorsiones:

Riso, (2006) “Las distorsiones cognitivas son esquemas equivocados de interpretar los hechos que generan múltiples consecuencias negativas: alteraciones emocionales como consecuencia de la perjudicial creencia en los pensamientos negativos, conflictos en las relaciones con los demás donde es posible que las interpretaciones erróneas generen conflictos, o en la manera de ver la vida dando lugar a una visión simplista y negativa”.

}

Énfasis:

Branques, (1988, p. 217) “Se denomina la operación de dar realce, destacar o acentuar alguna cosa, ya para indicar su importancia, ya para dirigir la atención de otra persona hacia allí. Un énfasis puede manifestarse con una fuerza particular en la entonación cuando decimos o leemos algo en voz alta”.

Empoderamiento:

Freire, (1960, p.135) “El empoderamiento se refiere al proceso por el cual se aumenta la fortaleza espiritual de los individuos y las comunidades, en temáticas tales como política, diario vivir y economía, para así impulsar cambios beneficiosos para el grupo en las situaciones en que viven. Generalmente implica, en el beneficiario, el desarrollo de una confianza en sus propias capacidades y acciones”.

Insatisfecho:

Carlos G, (2005, p.23) “La insatisfacción es una señal, nos indica que algo no funciona bien, que estamos siguiendo referentes erróneos y pautas equivocadas, o que estamos involucrados en una relación disfuncional. En todo caso, nos avisa de que debemos cambiar algo, en aras de lograr un estado de mayor plenitud”.

Ergonomía:

Morell, (1949) “La Ergonomía es la disciplina que analiza las interacciones del trabajador con la actividad que desarrolla a través del medio en el que la lleva a cabo. O según la Asociación Internacional de Ergonomía, es el conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona. Siendo su finalidad, adecuar los puestos de trabajo y su entorno a las características de las personas, disminuyendo las cargas mentales y físicas que el trabajo pueda conllevar”.

Coherencia:

Tusson, (1999) “Llamada también congruencia, la coherencia manifiesta la ausencia de contradicciones dentro de un sistema, con la consiguiente compatibilidad de las partes que lo componen. En psicología se habla de coherencia en el nivel perceptivo, cuando mediante los “factores de coherencia”, como la proximidad espacial, la semejanza, la diferenciación figura fondo, es posible llegar desde una multiplicidad sin relación hasta una unidad”.

Psicosocial:

Carismita, j, (1959, p.58) “Psicosocial se refiere a la conducta humana y su inserción en la sociedad, el accionar individual analizado desde los aspectos sociales. El término riesgo psicosocial se utiliza para referirse a las dificultades que genera el estrés laboral en el ámbito de la seguridad y la salud ocupacional, que afecta a las personas y a las organizaciones”.

Autoritario:

Florencio, (2006, p.51) “es el conjunto de características individuales que, adquiridas durante la infancia, predisponen a un individuo a aceptar y adoptar creencias políticas antidemocráticas, encontrar satisfacción en la sumisión a la autoridad, dirigiendo la agresión hacia las minorías sociales, étnicas o a los grupos sometidos a la marginación social”.

Autoritarismo:

Roberth, (1989, p.77) “Autoritarismo, en las relaciones sociales, es una modalidad del ejercicio de la autoridad que impone la voluntad de quien ejerce el poder en ausencia de un consenso construido de forma participativa, originando un orden social opresivo y carente de libertad y autonomía”.

Paternalista:

Macario ,(2005) “El paternalismo puede ser entendido como una interferencia en las acciones y las decisiones de un agente, dirigida contra su voluntad, pero orientada, en principio, hacia su propio bien. En el campo de la psicología hablamos de paternalismo, por ejemplo, cuando algunas de las prácticas del profesional atentan contra principios como la autonomía, la no maleficencia y la solidaridad”.

Burocracia:

Guillaume, (1897, p.300) “La burocracia es una máquina pesada que no entiende de razones y nos aplasta bajo su peso. Arrastra consigo tanto a los ciudadanos como a los empleados, negándoles el derecho a la individualidad, a pensar y a decidir. A un así, la burocracia no ha caído del cielo, la hemos construido nosotros y, de alguna forma, contribuimos a perpetuarla, sobre todo quienes ejercen un trabajo burocrático”.

III. METODOS Y MATERIALES

3.1 Hipótesis de investigación

3.1.1 Hipótesis general.

H1: El Clima Laboral en el género femenino se encuentra en mejores condiciones que el género masculino en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?

3.1.2 Hipótesis específicas.

H.E.1 La autorrealización en el género femenino se encuentra en mejores condiciones que el género masculino en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?

H.E.2 El involucramiento laboral en el género femenino se encuentra en mejores condiciones que el género masculino en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?

H.E.3 La supervisión en el género femenino se encuentra en mejores condiciones que el género masculino en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?

H.E.4 La comunicación en el género femenino se encuentra en mejores condiciones que el género masculino en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?

H.E.5 Las condiciones laborales en el género femenino se encuentra en mejores condiciones que el género masculino en el personal de enfermería del hospital "Santa María" de Cutervo Cajamarca, 2017?

3.2 Variables de estudio.

3.2.1 Definición conceptual

Variable

Clima Laboral

Para **Palma, (2004)** el clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

Como podemos observar, muchos de los autores usan adjetivos como percepción, opinión, características, propiedades, impresiones, y entre otros. También podríamos añadir que el clima laboral es la "personalidad" de ésta, porque se conforma a partir de una configuración de características de la misma.

3.2.2 Definición Operacional.

1. Clima Laboral.

Para Chiavenato, (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las

actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Autorrealización.

Para Sonia Palma (2004) la autorrealización es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea respecto a su futuro; por ejemplo: el trabajador puede aprender y desarrollarse para un progreso personal en la institución; teoría que respalda a Fernández (1999) ya que menciona el mismo sustento, afirmando que es una posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo, es decir, es la probabilidad percibida por los trabajadores, de que en una organización los trabajadores encontrarán apoyo y estímulos para el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación, del mismo modo al año 2009, este autor aumenta su teoría basada en la autorrealización diciendo que los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades dónde ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales; los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentarán placer y satisfacción.

Involucramiento Laboral.

Según Sonia Palma (2004), define este indicador como la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización; no obstante, Ferreira (2006) dice que es el mayor compromiso con la organización, concluyendo que el compromiso organizacional es la aceptación de los objetivos y valores de la organización como propios y un fuerte deseo de seguir siendo miembro de la misma, esforzándose para su bienestar. De tal manera, como menciona Litwin y Stinger (1978): "es necesario que los trabajadores emanen el

espíritu de cooperación, es decir, el sentimiento de apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores, para alcanzar un mayor disfrute frente a la tarea”.

Supervisión.

Sonia Palma (2004) la define como las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario, por ejemplo el supervisor brinda apoyo a los trabajadores para superar obstáculos dentro de la organización y la evaluación que se hace a los trabajadores ayuda a mejorar la satisfacción y producción de los empleados. De tal manera Hodgetts y Altman (1985), en su libro de Comportamiento en las organizaciones afirman que los individuos que se preocupan primero por sus empleados y después por la tarea a realizar parecían lograr una producción mayor y contar con empleados con un grado más notable de satisfacción en el trabajo y en lo moral. Por el contrario, los líderes cuyos intereses se centraban en la producción tenían un índice menor de rendimiento, y sus subordinados gozaban de grados más limitados en la moral y menos satisfacción en el trabajo. Por otra parte, Robbins (2004) menciona que la satisfacción del empleado se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, quien además, ofrece halagos por el buen desempeño, escucha opiniones de sus empleados y muestra un interés en ellos. Y Rodríguez (2005) agrega el factor “comunicación” dentro de la supervisión, diciendo que para que se cree un buen clima laboral se necesita de una buena comunicación entre jefe y empleados a la hora de especificar tareas o rendir cuentas, para que no sucedan errores en el trabajo. Finalmente, Raineri (2006) afirma que además de las retribuciones, es importante que los supervisores y jefes directos brinden un soporte autónomo a sus empleados y fomenten un clima positivo a través del empoderamiento (libertad para que puedan opinar y decidir por ellos mismos). De esta manera el trabajador percibirá su ambiente laboral de modo favorable, lo cual influirá directamente en su motivación. Este aspecto también contribuye al buen clima laboral, dado que los colaboradores al tener claridad sobre sus líneas de autoridad generan confianza y una mejor solución de los conflictos laborales que suceden en las áreas de la organización (Chiavenato, 2007).

Comunicación.

Afirma Sonia Palma (2004) que la comunicación es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma, por ejemplo se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo y la organización fomenta y promueve la comunicación interna. Por ello, Hodgetts y Altman (1985) confirman que la comunicación es un elemento muy importante en las empresas, ya que como lo menciona Chiavenato (2000) “una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse, actuar en conjunto y lograr objetivos en común”. El proceso de comunicación permite tener unida a la empresa en términos de que le proporciona los medios para transmitir información vital para las actividades y la obtención de las metas. Werther y Davis (1996), señalan que si el canal de comunicación es bueno y asertivo se obtendrán mejores resultados en los compromisos organizacionales. Igualmente; Alves (2000) dice que una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son algunos de muchos factores que puntualizan un clima laboral favorable, una alta productividad y un alto rendimiento. En último lugar, Cotton y Hart (2003) afirman que un nivel alto en la comunicación en relación a las relaciones interpersonales como ayuda entre colegas, adecuada integración entre ellos, proporciona un mejor clima basado en buenos niveles de soporte y comunicación entre empleados de la misma organización.

Condiciones Laborales.

Para Sonia Palma (2004) las condiciones laborales son el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas por ejemplo la remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones, se dispone de tecnología que facilita el trabajo. Según, Schein (1996), las variables del ambiente físico, tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor contaminación,

instalaciones, maquinas, etc., son variables que afectan el clima organizacional. Sin un empleado no logra desarrollar sus labores en un espacio adecuado, no rendirá como se espera en las tareas asignadas.

3.2.2.1 Operacionalización de variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN	RANGO
Variable Clima Laboral El clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo (Palma, S. 2004)	Autorrealización	Apreciación del trabajo favorece el desarrollo personal y profesional.	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Ninguno o nunca	Muy favorable Favorable Media Desfavorable Muy desfavorable
	Involucramiento Laboral.	Identificación con los valores organizacionales y compromiso	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47	Poco	
	Supervisión.	Apreciaciones de funcionalidad y significación	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48	Regular o algo	
	Comunicación.	Percepción del grado de fluidez en la información.	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49	Mucho	
	Condiciones Laborales.	Reconocimiento de la institución provee los elementos, materiales, económicos y psicosociales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	Todo siempre	

3.3 Nivel de la investigación.

Debido a las características del problema de investigación, se trata de un estudio de tipo básica pura o fundamental, “cuando pretende una descripción, explicación o predicción” **(Alvites, 2000)**

3.4 Diseño de la investigación.

Diseño de investigación no experimental de corte transversal, “La investigación no experimental o expos-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”. De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad. **(Kerlinger, 1979, p. 116).**

Enfoque cuantitativo, usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. **(Hernández R., Fernández C. y Baptista P., 2006, Pag. 15)**

3.5 Población muestra y muestreo.

3.5.1 Población.

La población estuvo conformada por 215 trabajadores, siendo estos de género femenino y masculino, con edades comprendidas de 25 a 50 años, con un tiempo

mínimo de laborar en la institución de seis meses, y con un grado de instrucción mínima de Secundaria completa.

3.5.2 Muestra.

La muestra estuvo compuesta por 30 trabajadores, los cuales se encuentran laborando en el servicio de enfermería.

Género Femenino	Género masculino
17	13

Para la determinación del tamaño de muestra se hizo uso del muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional, que consiste en la división previa de la población de estudio en grupos o clases que suponen homogéneos respecto a características a estudiar, haciendo específicamente la técnica de asignación proporcional, donde el tamaño de cada estrato en la muestra es proporcional a su tamaño en la población (Scheaffer y Mendenhall, 2007) usando como criterio de estratificación el género del empleado. Para la selección de los trabajadores que han constituido la muestra, dentro de cada estrato, se hizo uso del Muestreo Aleatorio Simple. Ambos tipos de muestreo son probabilísticos, donde cada uno de los elementos de la población dentro de cada estrato tuvo la misma probabilidad de constituir la muestra y se aplicó dada homogeneidad de los elementos que conformaron la población bajo estudio, para los fines de la investigación.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para realizar la recolección de datos del presente trabajo de investigación se empleó los siguientes instrumentos:

La técnica de recolección de datos fue la de encuesta auto aplicada y el instrumento de recolección de datos a utilizado fue el cuestionario de “Escala de Opiniones CL - SPC”.

Escala de Clima Laboral CL-SPC – Sonia Palma Carrillo

La Escala de Clima Laboral - CL-SPC (2004) fue construida y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo, Lima; diseñado en el formato Likert comprendido en su versión final en un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral, definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de Realización Personal, Involucramiento con la tarea asignada, Supervisión que recibe, Acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y Condiciones laborales que facilitan su tarea. Cabe decir que para cada factor, se consideran 10 ítems como mínimo.

Asimismo, tiene un ámbito de aplicación en trabajadores con dependencia laboral (empresas públicas y privadas), de manera individual o colectiva y a la vez de forma física o computarizada, con una duración de 15 minutos (físico) y 5 minutos (computarizada); por consecuencia, debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema computarizado para acceder a la puntuación por factores y escala general de Clima laboral, que de acuerdo a las normas técnicas establecidas, se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores. Además, las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento, están basadas en las puntuaciones directas donde

se toma como criterio que a mayor puntuación es más Favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación se interpreta de manera contraria.

□ **Validez**

La validez de la escala de mediación de clima laboral fue sometida a criterios de jueces para validar contenido, sometiéndose a una aplicación piloto para establecer la discriminación de los ítems.

□ **Confiabilidad**

Se obtuvo a través del coeficiente alfa de Cronbach, con un índice de 0,63, aplicado a 473 trabajadores entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima (Palma, 2000). Las correlaciones obtenidas son positivas significativas al ($p < 0,05$) entre los cinco factores de clima laboral.

3.7 Métodos de análisis de datos.

- La tabulación de los datos estadísticos se realizará a través de cuadros unidimensionales y bidimensionales según se indica.
- Se utilizarán estadísticos descriptivos como la media aritmética y desviación estándar.
- Se utilizará la prueba Chi cuadrado para establecer si existe relación significativa.

Levin Jack (1979. p.170) señala: "La prueba de significancia no paramétrica más popular en la investigación social se conoce como Chi cuadrada (X^2). Como veremos, la prueba se usa para hacer comparaciones entre dos o más muestras".

Los cálculos para estas pruebas son iguales, pero la pregunta que se está tratando de contestar puede ser diferente.

Prueba de asociación:

Utilice una prueba de asociación para determinar si una variable está asociada a otra variable. Por ejemplo, determine si las ventas de diferentes colores de automóviles dependen de la ciudad donde se venden.

Prueba de independencia:

Utilice una prueba de independencia para determinar si el valor observado de una variable depende del valor observado de otra variable. Por ejemplo, determine si el hecho de que una persona vote por un candidato no depende del sexo del elector.

- Todas las pruebas estadísticas de significación se leerán al 95% de confiabilidad.

3.8 Aspectos deontológicos.

La ética es una rama de la filosofía que estudia la naturaleza del juicio moral y desarrolla criterios sobre lo que es correcto o incorrecto (lo bueno y lo malo) en nuestra sociedad y en nuestra conducta diaria.

Es una obligación efectiva de la persona, es el compromiso que se adquiere con uno mismo, de ser siempre una persona más justa consigo misma, con la comunidad

científica y con la sociedad en general; refiriéndose a una decisión interna y libre que no significa una simple imitación de lo que otros piensan, dicen y hacen.

En la presente investigación, la ética me lleva a la búsqueda de la verdad, basada en una conducta honesta y entendiendo el carácter relativo de la verdad, con lo cual se garantiza que los resultados obtenidos corresponden a los que se investigaron y que no son objetos de manipulación alguna.

En este sentido y amparada en juicios morales que respaldan mi actitud ética, orientada hacia el respeto de las personas involucradas en el proceso, de las cuales se guarda estricta confidencialidad y sobre los cuales el proceso de la investigación ha sido totalmente inocuo, garantizando la integridad de los mismos, cabe mencionar que antes de ser evaluados los involucrados recibieron por parte del Tesista una charla de introducción en términos sencillos que les explicara sobre qué se trataba y cómo debían resolver los cuestionarios, asimismo se tomó en cuenta la voluntad de participación de cada uno de los evaluados.

También se garantizó estricta rigurosidad y respeto en la metodología de la investigación, empleada en el presente estudio.

Los resultados del presente trabajo de investigación se presentarán garantizando la idoneidad, la honestidad e imparcialidad total en todo el proceso de la investigación, especialmente en el tratamiento de los datos, esperando de esta manera, contribuir con un granito de arena en el desarrollo del conocimiento científico referido a mi tema de estudio.

IV. RESULTADOS

6.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Clima laboral según diferencia de género del personal de enfermería del Hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca. 2017

CLIMA LABORAL	GENERO			
	FEMENINO		MASCULINO	
	N	%	N	%
Muy favorable	0	0	0	0
Favorable	1	5.88	2	15.38
Media	12	70.59	6	46.15
Desfavorable	4	23.53	5	38.46
Muy desfavorable	0	0.00	0	0.00
TOTAL	17	100.00	13	100.00

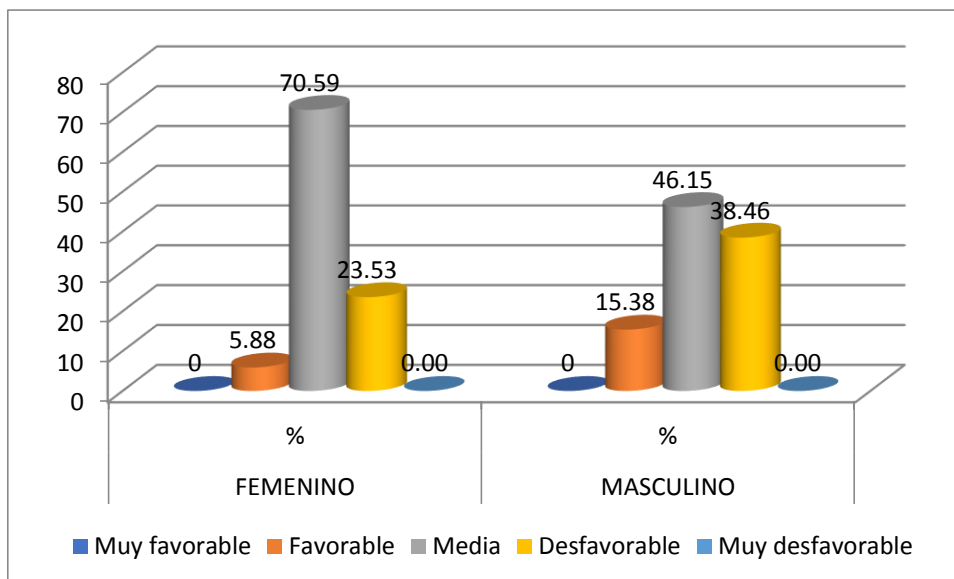
gl= 4 $X^2_c = 1.95$ $X^2_t = 9.4877$ $\alpha = 0.05$ $p > 0.05$

Fuente: test CL-SPC

Se observa en la tabla 1. Se realizó mediante chi cuadrado para la correlación de variables, en el cual se determinara la correlación entre el clima laboral y género, teniendo como resultado 1,95 el cual afirma la hipótesis general planteada de la relación entre las dos variables.

Interpretación:

La Percepción del Clima Laboral que predomina en cada género es media favorable, es así como observamos que el 70.59% del género femenino y el 46.15% de los del género masculino; afirman que es media favorable el clima laboral según el género. Es importante señalar que el personal de enfermería del hospital Santa María de Cutervo perciben un clima laboral media favorable, lo que demuestra las condiciones en la que trabajan.



Fuente: test CL-SPC

Tabla 2

Comparar según género la dimensión de autorrealización del personal de enfermería del hospital "Santa María" de Cutervo Cajamarca, 2017.

AUTOREALIZACION	GENERO				TOTAL	
	FEMENINO		MASCULINO			
	n	%	n	%	n	%
Muy favorable	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Favorable	2	11.76	1	7.69	3	10.00
Media	12	70.59	7	53.85	19	63.33
Desfavorable	3	17.65	5	38.46	8	26.67
Muy desfavorable	0	0.00	0	0.00	0	0.00
TOTAL	17	100.00	13	100.00	30	100.00

gl= 4 $X^2c = 1.65$ $X^2t = 9.4877$ $\alpha = 0.05$ $p > 0.05$

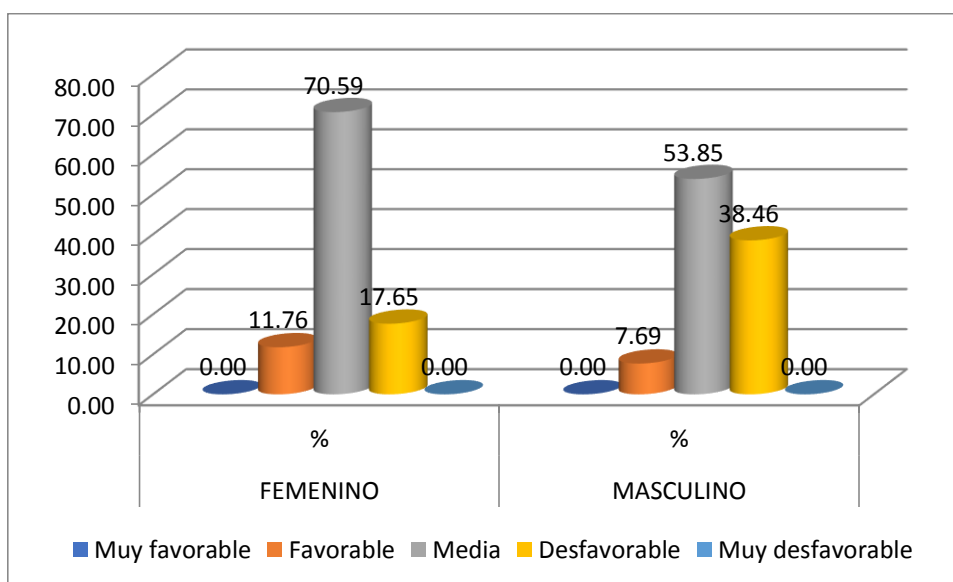
Fuente: test CL-SPC

Se observa en la tabla 2. Se realizó mediante chi cuadrado para la correlación de variables, en el cual se determinara la correlación entre la dimensión de

Autorrealización y género, teniendo como resultado 1,65 el cual afirma la HE1 planteada.

Interpretación.

En la dimensión de autorrealización la que predomina en cada en cada uno de los géneros es la media favorable, es así como observamos que el 70.59% de las del género femenino y el 53.85% de los del género masculino afirman que es media favorable el clima laboral en la dimensión de autorrealización. Teniendo en cuenta que la autorrealización es la apreciación con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional; contingente a la tarea, con perspectiva de futuro, notamos que las condiciones de autorrealización son media favorable del personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017.



Fuente: test CL-SPC

Tabla 3

Comparar según género la dimensión de involucramiento Laboral del personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017.

Involucramiento laboral	GENERO				TOTAL	
	FEMENINO	FEMENINO	MASCULINO	MASCULINO		
	n	%	n	%	n	%
Muy favorable	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Favorable	3	17.65	1	7.69	4	13.33
Media	6	35.29	8	61.54	14	46.67
Desfavorable	8	47.06	4	30.77	12	40.00
Muy desfavorable	0	0.00	0	0.00	0	0.00
TOTAL	17	100.00	13	100.00	30	100.00

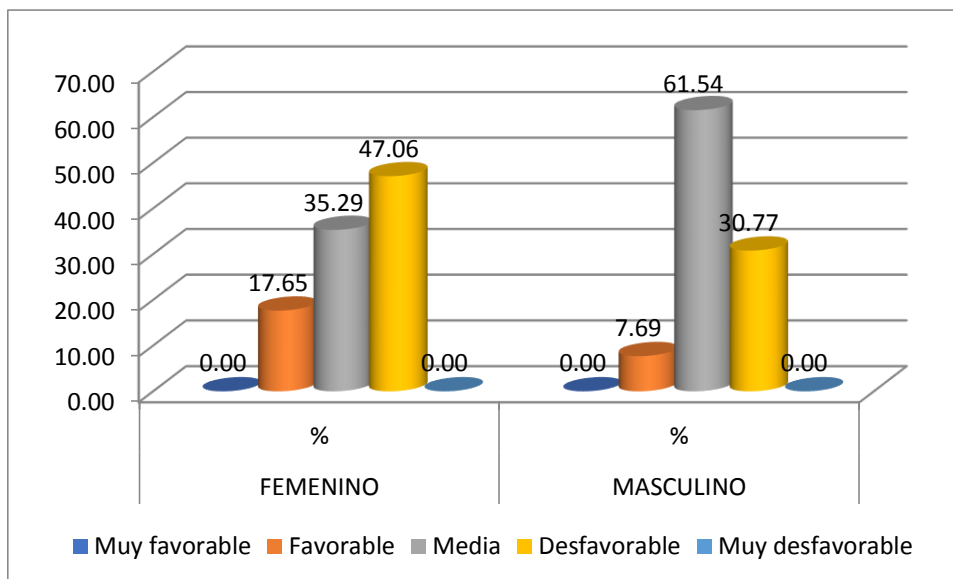
gl= 4 $X^2c = 2.12$ $X^2t = 9.4877$ $\alpha = 0.05$ $p > 0.05$

Fuente: test CL-SPC

Se observa en la tabla 3. Se realizó mediante chi cuadrado para la correlación de variables, en el cual se determinara la correlación entre la dimensión de Involucramiento laboral y género, teniendo como resultado 2,12 el cual afirma la HE2 planteada.

Interpretación.

En la dimensión de involucramiento laboral la que predomina en el género femenino es desfavorable con 47.06%, mientras que en el género masculino predomina en el nivel de involucramiento laboral la media favorable con 61.54%. Lo que indica que en el caso del género femenino no se sienten identificados con los valores organizacionales ni se sienten comprometidos con el desarrollo de la organización, en cambio en el género masculino se encuentran media favorable.



Fuente: test CL-SPC

Tabla 4

Comparar según género la dimensión de supervisión Laboral del personal de enfermería del hospital “¿Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017.

Supervisión Laboral	GENERO				TOTAL	
	FEMENINO	FEMENINO	MASCULINO	MASCULINO	n	%
	n	%	n	%		
Muy favorable	0	0.00	1	7.69	1	3.33
Favorable	0	0.00	1	7.69	1	3.33
Media	13	76.47	8	61.54	21	70.00
Desfavorable	4	23.53	3	23.08	7	23.33
Muy desfavorable	0	0.00	0	0.00	0	0.00
TOTAL	17	100.00	13	100.00	30	100.00

gl= 4 $X^2c = 2.85$ $X^2t = 9.4877$ $\alpha = 0.05$ $p > 0.05$

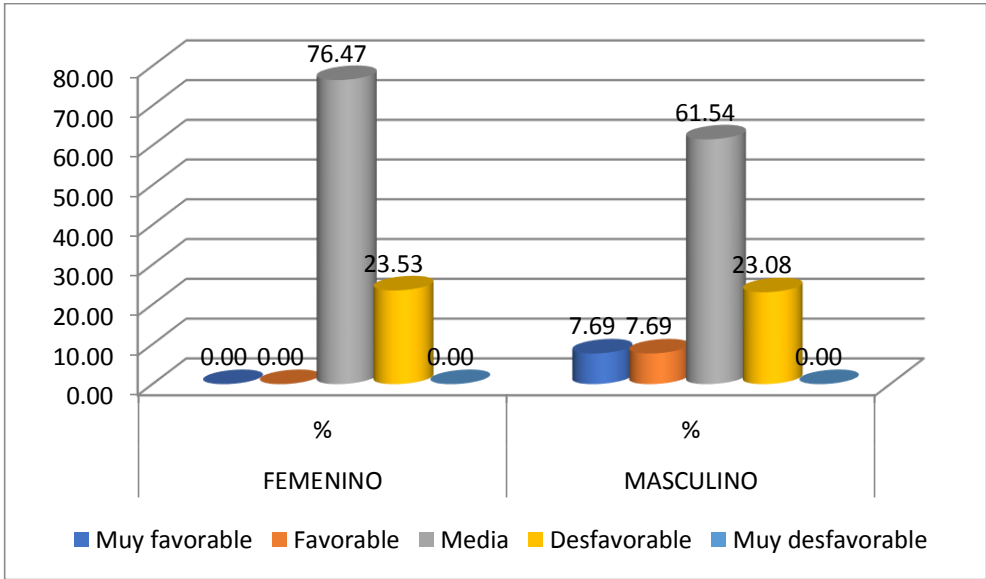
Fuente: test CL-SPC

Se observa en la tabla 4. Se realizó mediante chi cuadrado para la correlación de variables, en el cual se determinara la correlación entre la dimensión de

Involucramiento laboral y género, teniendo como resultado 2,85 el cual afirma la HE3 planteada.

Interpretación.

En la dimensión de supervisión laboral la que predomina en cada en cada uno de los géneros es la media favorable, en el género femenino es medio, con un 76.47%, en el género masculino el que predomina es medio con un 61.54%. Lo que indica que en ambos géneros no se percibe la apreciación de la funcionalidad y significación de los de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral, como en relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte del desempeño diario.



Fuente: test CL-SPC

Tabla 5

Comparar según género la dimensión de comunicación del personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017.

Comunicación	GENERO				TOTAL	
	FEMENINO	FEMENINO	MASCULINO	MASCULINO	n	%
	n	%	n	%		
Muy favorable	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Favorable	1	5.88	2	15.38	3	10.00
Media	11	64.71	5	38.46	16	53.33
Desfavorable	5	29.41	6	46.15	11	36.67
Muy desfavorable	0	0.00	0	0.00	0	0.00
TOTAL	17	100.00	13	100.00	30	100.00

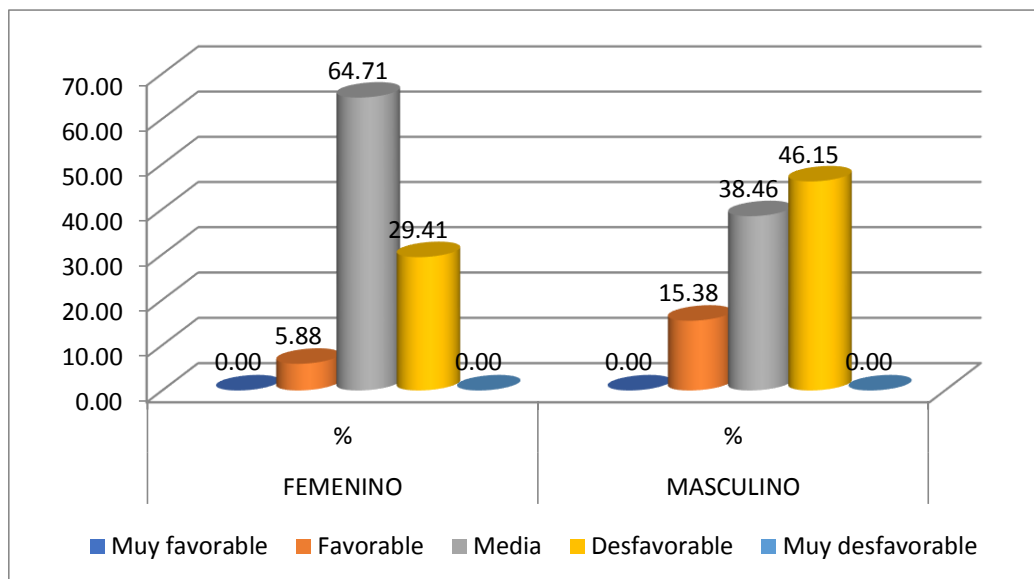
gl= 4 $X^2c = 2.18$ $X^2t = 9.4877$ $\alpha = 0.05$ $p > 0.05$

Fuente: test CL-SPC

Se observa en la tabla 5. Se realizó mediante chi cuadrado para la correlación de variables, en el cual se determinara la correlación entre la dimensión de Comunicación y género, teniendo como resultado 2,12 el cual afirma la HE4 planteada.

Interpretación.

En la dimensión de comunicación la que predomina en el género femenino es media, con un 64.71% y en el género masculino la que predomina es desfavorable con un 46.15%. Lo que indica que en el caso del género femenino se percibe de manera media favorable la fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la organización y a la atención de los clientes o usuarios de la misma y en caso del género masculino no se percibe la fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la organización y a la atención de los clientes o usuarios de la misma



Fuente: test CL-SPC

Tabla 6

Comparar según género la dimensión de condiciones Laborales del personal de enfermería del hospital "Santa María" de Cutervo Cajamarca, 2017.

Condiciones Laborales	GENERO				TOTAL	
	FEMENINO	FEMENINO	MASCULINO	MASCULINO		
	n	%	n	%	n	%
Muy favorable	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Favorable	0	0.00	2	15.38	2	6.67
Media	11	64.71	7	53.85	18	60.00
Desfavorable	6	35.29	4	30.77	10	33.33
Muy desfavorable	0	0.00	0	0.00	0	0.00
TOTAL	17	100.00	13	100.00	30	100.00

gl= 4 $X^2c = 2.81$ $X^2t = 9.4877$ $\alpha = 0.05$ $p > 0.05$

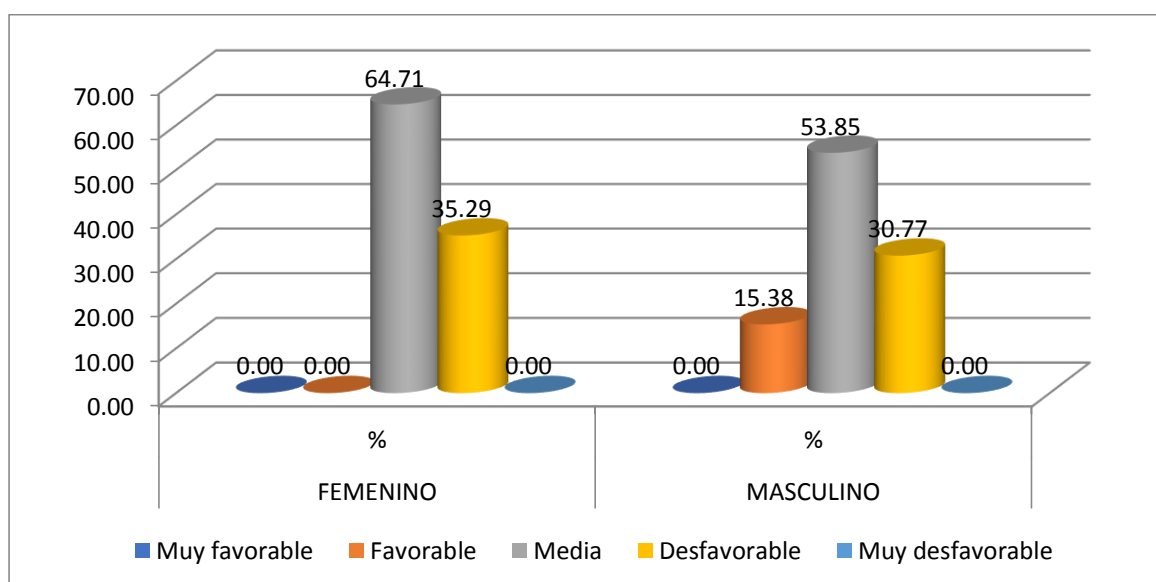
Fuente: test CL-SPC

Se observa en la tabla 6. Se realizó mediante chi cuadrado para la correlación de variables, en el cual se determinara la correlación entre la dimensión de Condiciones Laborales y género, teniendo como resultado 2,81 el cual afirma la HE5 planteada.

Interpretación.

En la dimensión de condiciones Laborales la que predomina en ambos géneros es media, en el género femenino con un 64.71% y en el género masculino la que predomina es media con un 53.85%.

La condición laboral es el reconocimiento que la institución provee para el cumplimiento de las tareas encomendadas, ya sean materiales, económicos o psicosociales. Lo que indica que la institución provee de manera media el reconocimiento a sus trabajadores para el cumplimiento de las tareas encomendadas.



Fuente: test CL-SPC

V. DISCUSIÓN

6.1. Análisis de discusión de resultados.

Tal como se ha observado en los antecedentes nacionales e internacionales quienes de una u otra forma llegan a la misma conclusión, “el clima laboral es un problema a mejorar de manera constante, También el clima laboral impacta por las relaciones humanas presentes dentro de la institución y favorecida por la interacción entre los individuos dentro de la organización, así mismo influyen los estilos de liderazgo, los procesos de comunicación y motivación, las políticas de personal, entre otras variables, en la población laboral y en su proceso de integración con la cultura organizacional”

Particularmente, en el Hospital “Santa María” de Cutervo, se observa que el género femenino es el que está en mejores condiciones laborales tal como se observa en los resultados que mostramos a continuación.

Ante tales hechos observados en el hospital “Santa María” de Cutervo se plantea como problema a despejar ¿Cuál es la diferencia según género en el Clima Laboral en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017? Luego del análisis respectivo de las evidencias, aparece la pregunta, y por qué no, homologar y mejorar el clima laboral trabajando y aplicando el test de Sonia Palma que nos permite identificar en que dimensión está el problema a mejorar y convertirlo así en nuestra fortaleza.

En cuanto a la hipótesis general se observa en la tabla 01 La Percepción del Clima Laboral que predomina en cada género es media favorable, es así como observamos que el 70.59% del género femenino y el 46.15% de los del género masculino; afirman que es media favorable el clima laboral. Es importante señalar que el personal de enfermería del hospital Santa María de Cutervo perciben un clima laboral media favorable, lo que demuestra las condiciones en la que trabajan, así mismo este resultado nos indica que el género femenino es el que está en mejores condiciones laborales tal como se afirma en la hipótesis general.

En cuanto a la H.E.1, en relación con la dimensión de Autorrealización, según diferencia de genero predomina en cada en cada uno de los géneros es la media favorable, es así como observamos que el 70.59% de las del género femenino y el 53.85% de los del género masculino afirman que es media favorable en tal sentido este resultado nos indica que el género femenino está en mejores condiciones laborales en la dimensión de autorrealización.

En cuanto a la H.E.2 a la dimensión de Involucramiento Laboral, según diferencia genero predomina en el género femenino es desfavorable con 47.06%, mientras que en el género masculino predomina en el nivel de involucramiento laboral la media favorable con 61.54%. Lo que indica que en el caso del género femenino no se sienten identificados con los valores organizacionales ni se sienten comprometidos con el desarrollo de la organización, en cambio en el género masculino se encuentran media favorable este resultado nos indica que el género masculino se encuentra en mejores condiciones laborales en la dimensión de involucramiento laboral, rechazando nuestra Hipótesis Especifica 2.

Respecto a la H.E.3 a la dimensión de Supervisión, según diferencia de genero predomina en cada en cada uno de los géneros es la media favorable, en el género

femenino es medio, con un 76.47%, en el género masculino el que predomina es medio con un 61.54%. Lo que indica que en ambos géneros se percibe de manera media favorable la apreciación de la funcionalidad y significación de los de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral, como en relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte del desempeño diario, así mismo este resultado nos indica que el género femenino está en mejores condiciones laborales en lo que respecta a la dimensión de supervisión aceptando nuestra hipótesis específica 3.

Referente a la H.E.4 a la dimensión de Comunicación según diferencia de género se encontró que predomina en el género femenino es media, con un 64.71% y en el género masculino la que predomina es desfavorable con un 46.15%. Lo que indica que en el caso del género femenino se percibe de manera media favorable la fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la organización y a la atención de los clientes o usuarios de la misma y en caso del género masculino no se percibe la fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la organización y a la atención de los clientes o usuarios de la misma, así mismo este resultado nos indica que el género femenino se encuentra en mejores condiciones laborales en la dimensión de comunicación aceptando nuestra hipótesis específica 4.

En relación a la H.E.5 con la dimensión de Condiciones Laborales según diferencia de género lo que predomina en ambos géneros es media, en el género femenino con un 64.71% y en el género masculino la que predomina es media con un 53.85%. Lo que indica que la institución provee de manera media favorable el reconocimiento a sus trabajadores para el cumplimiento de las tareas encomendadas, así mismo este resultado no indica que el género femenino está en mejores condiciones laborales en lo que respecta a la dimensión de Condiciones laborales por lo que acepta nuestra hipótesis específica 5.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Conclusiones.

1. Nuestra Investigación nos permite concluir que la Percepción del Clima Laboral según diferencia de género en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017”. El género femenino es el que se encuentra en mejores condiciones laborales, así mismo precisar que en el género femenino se encuentra en mejores condiciones con una media favorable muy por encima del género masculino con un 70.59% y el 46.15% respectivamente.
2. En relación con la dimensión de Autorrealización, manifestada ambos géneros estudiados posee en la subescala media favorable; expresando con ello que los trabajadores perciben de manera media favorable la oportunidad en la línea de ascenso. Además, el género femenino se encuentra en mejores condiciones porque es el que predomina con un 70.59% y el 53.85% de los del género masculino.
3. En cuanto a la dimensión de Involucramiento Laboral, en el género femenino es desfavorable; por ende, es importante señalar que no se sienten identificados con los valores organizacionales, ni se sienten comprometidos con el desarrollo de la organización, mientras que en el género masculino es media favorable, por lo tanto, podemos afirmar que en esta dimensión el género masculino es el que se encuentra en mejores condiciones en tal sentido se rechaza la hipótesis específica 2.
4. En cuanto a la dimensión de Supervisión, la subescala es Media Favorable; lo que indica que perciben de manera media la funcionalidad y significación de los superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral. Así mismo se afirma que el género femenino está en mejor condición que el género masculino con un 76.47% y 61.54% respectivamente.

5. En cuanto a la dimensión de Comunicación, según diferencia de género se encontró que en el género femenino es media, y en el género masculino es desfavorable; lo que indica que en el género masculino no se percibe la información relativa al funcionamiento interno de la organización y a la atención de los contribuyentes. Por lo tanto, se afirma que con respecto a esta dimensión el género femenino se encuentra en mejores condiciones, así mismo podemos afirmar que se acepta la hipótesis específica 4

6. En cuanto a la dimensión de Condición Laboral, la subescala es media favorable; lo que indica que la institución provee de manera media el reconocimiento a sus trabajadores para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Así mismo se afirma que el género femenino se encuentra en mejores condiciones con un 64.71% y 53.85%. respectivamente.

VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere homologar las condiciones laborales del género masculino puesto que de acuerdo a la encuesta hecha las condiciones laborales están muy dispersas.
- Desarrollar el plan de capacitación para el personal con la finalidad de mejorar el desempeño laboral y que se encuentren adaptados a las funciones asignadas.
- Programar talleres de sensibilización orientadas a la misión, visión y los objetivos de la institución.
- Diseñar sistema de evaluación que identifique problemas.
- Crear técnicas para los canales de comunicaciones ascendentes y decentes.
- Programar acciones destinadas a una eficaz integración de los trabajadores de enfermería del Hospital Santa María de Cutervo, propiciando una cultura de la calidad, de la adaptación continua a los cambios culturales y tecnológicos y al desarrollo del trabajo cooperativo y en equipo con un alto nivel de compromiso con los fines y objetivos institucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Acuña P. (2013), Clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Esther Festine de Ramos Ocampo, del distrito de Comas, en el año 2013, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Brunet, L. (2002) El Clima Trabajo en las Organizaciones. México: Trillas.
- Davis, K. (1991) Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Mc. Graw Hill.
- Gómez, L. (2001) Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Madrid. Pearson Educación S.A.
- Huamani N. (2015) El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de lima, la línea 1 en el 2013, En la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. Lima – Perú.
- James, R. (2001) La administración y el Control de la Calidad. México: Thomson – Liaoning.
- Palma, S. (1999) Elaboración y Validación de una Escala y Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. Perú. Revista Teoría e Investigación en Psicología URP.
- Palma, S. (2000) Motivación y Clima Laboral en Personas de Entidades Universitarias. Perú. Revista de Investigación en Psicología. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Facultad de Psicología. USM.

Quispe N. (2015) Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015, en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – Perú.

Quispe E. (2015) Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pachucha, Andahuaylas, 2015, en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas-Perú.

ANEXOS

ANEXO N° 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. Autorrealización.							
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	II. Involucramiento Laboral							
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X		
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	III. Supervisión.							
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
48	Existe un trato justo en la empresa.	X		X		X		

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	IV. Comunicación.							
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	X		X		X		

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	V. Condiciones laborales							
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
10	Los objetivos del trabajo son retadores.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
20	El grupo con el que trabaja, funciona como equipo bien integrado.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.	X		X		X		
30	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
40	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI:

Especialidad del validador:.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Apellidos y nombres del juez validador (Dr/ Mg):

..... *Pereja Fernández, Ana Cecilia*

DNI:..... *07735674*

Especialidad del validador:..... *Psicología*



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

ANEXO N° 2
CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN	RANGO
Variable Clima Laboral	Autorrealización.	Apreciación del trabajo favorece el desarrollo personal y profesional.	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Ninguno o nunca	Muy favorable Favorable Media Desfavorable Muy desfavorable
	Involucramiento Laboral.	Identificación con los valores organizacionales y compromiso	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47	Poco	
	Supervisión.	Apreciaciones de funcionalidad y significación	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48	Regular o algo	
	Comunicación.	Percepción del grado de fluidez en la información.	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49	Mucho	
	Condiciones Laborales.	Reconocimiento de la institución provee los elementos ,materiales, económicos y psicosociales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	Todo siempre	

ANEXO N° 3
ESCALA DE OPINIONES

EDAD: _____ SEXO: _____

GRUPO OCUPACIONAL:

PROFESIONAL TECNICO AUXILIAR

TIEMPO DE SERVICIO:

CONDICION LABORAL:

NOMBRADO CONTRATADO SERVICIOS NO PERSONALES

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuente. Cada una tiene 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. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El supervisor 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 del 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 su responsabilidad.					
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.					
20	El grupo con el que trabaja, funciona como 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 pueda.					
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 del 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 facilita el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la empresa.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

Gracias por su colaboración.

ANEXO N° 4
UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “CLIMA LABORAL SEGUN DIFERENCIA DE GENERO, DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL “SANTA MARIA” DE CUTERVO CAJAMARCA, 2017”

Autor: Bach. Segundo Jairo Sánchez Berrios.

Asesor:

PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES DE V.I.	ITEMS	ESCALA	RANGO
<p>Pregunta general: ¿Cuál es la diferencia según género en el Clima Laboral del personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?</p>	<p>Objetivo general: Comparar el Clima Laboral según género del personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?</p>	<p>Hipótesis general: El Clima Laboral en el género femenino se encuentra en mejores condiciones que el género masculino en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?</p>	<p>Variable Independiente: Clima Laboral. Según Palma (2004). El clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. Como podemos observar, muchos de los autores usan adjetivos como percepción, opinión, características, propiedades, impresiones, y entre otros. También podríamos añadir que el clima laboral es la "personalidad" de ésta, porque se conforma a partir de una configuración de características de la misma.</p>	<p>Autorrealización.</p> <p>Involucramiento Laboral.</p> <p>Supervisión.</p> <p>Comunicación.</p> <p>Condiciones Laborales.</p>	<p>Apreciación del trabajo favorece el desarrollo personal y profesional.</p> <p>Identificación con los valores organizacionales y compromiso.</p> <p>Apreciaciones de funcionalidad y significación.</p> <p>Percepción del grado de fluidez en la información.</p> <p>Reconocimiento de la institución provee los elementos, materiales, económicos y psicosociales</p>	<p>1, 6,11,16,21,26,31, 36,41,46</p> <p>2,7,12,17,22,27,32, ,37,42,47</p> <p>3,8,13,18,23,28,33, 38,43,48</p> <p>4,9,14,19,24,29,34, 39,44,49</p> <p>5,10,15,20,25,30,35, 40,45,50</p>	<p>Ninguno o nunca</p> <p>Poco</p> <p>Regular o algo</p> <p>Mucho</p> <p>Todo siempre</p>	<p>Muy favorable</p> <p>Favorable</p> <p>Media</p> <p>Desfavorable</p> <p>Muy desfavorable</p>
<p>Preguntas Especificas</p> <p>¿Cuál es la diferencia según género en la dimensión de autorrealización del personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?</p> <p>¿Cuál es la diferencia según género en la dimensión de involucramiento Laboral del personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?</p> <p>¿Cuál es la diferencia según género en la dimensión de supervisión Laboral del personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?</p>	<p>Comparar según género la dimensión de autorrealización del personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?</p> <p>Comparar según género la dimensión de involucramiento Laboral del personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?</p> <p>Comparar según género la dimensión de supervisión Laboral del personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?</p>	<p>Hipótesis Especificas</p> <p>La auto realización en el género femenino se encuentra en mejores condiciones que el género masculino en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?</p> <p>El involucramiento laboral en el género femenino se encuentra en mejores condiciones que el género masculino en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?</p> <p>La supervisión en el género femenino se encuentra en mejores</p>						

<p>de Cutervo Cajamarca, 2017?</p> <p>¿Cuál es la diferencia según género en la dimensión de comunicación del personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?</p> <p>¿Cuál es la diferencia según género en la dimensión de condiciones Laborales del personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?</p>	<p>Comparar según género la dimensión de comunicación del personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?</p> <p>Comparar según género la dimensión de condiciones Laborales del personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?</p>	<p>condiciones que el género masculino en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?</p> <p>La comunicación en el género femenino se encuentra en mejores condiciones que el género masculino en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?</p> <p>Las condiciones laborales en el género femenino se encuentra en mejores condiciones que el género masculino en el personal de enfermería del hospital “Santa María” de Cutervo Cajamarca, 2017?</p>						
---	--	--	--	--	--	--	--	--