

## **Clima laboral del personal del área de Cuidado Intermedios Neonatales de un Hospital de Niños**

### **Work Environment of Neonatal Intermediate Care Staff in a Children's Hospital**

---

**Para citar este trabajo:**

Aurea, N., Yaguarema, I., Tinoco L y Silva J., (2024). Clima laboral del personal del área de Cuidado Intermedios Neonatales de un Hospital de Niños. *Reincisol*, 3(5), pp. 1322-1345.  
[https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(5\)1322-1345](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(5)1322-1345)

---

#### **Autores:**

##### **Aurea Fierro Nury Lissette**

Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde  
Ciudad: Guayaquil, País: Ecuador  
Correo Institucional: [naurea@jbgye.org.ec](mailto:naurea@jbgye.org.ec)  
Orcid <https://orcid.org/0009-0001-6557-3665>

##### **Yaguarema Pincay Ivonne Maricela**

Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde  
Ciudad: Guayaquil, País: Ecuador  
Correo Institucional: [iyaguarema@jbgye.org.ec](mailto:iyaguarema@jbgye.org.ec)  
Orcid <https://orcid.org/0009-0003-0637-3510>

##### **Tinoco Luna Luz Angelica**

Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde  
Ciudad: Guayaquil, País: Ecuador  
Correo Institucional: [ltinoco@jbgye.org.ec](mailto:ltinoco@jbgye.org.ec)  
Orcid <https://orcid.org/0009-0001-7029-1507>

##### **Silva Mejía Jessica Lourdes**

Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde  
Ciudad: Guayaquil, País: Ecuador  
Correo Institucional: [jsilvam@jbgye.org.ec](mailto:jsilvam@jbgye.org.ec)  
Orcid <https://orcid.org/0009-0001-6035-5888>

**RECIBIDO:** 6 marzo 2024

**ACEPTADO:** 28 mayo 2024

**PUBLICADO** 5 junio 2024

### Resumen

El resumen no tiene varios párrafos, se realiza en un solo bloque, es decir utilizando puntos o punto y coma, pero no se ponen en puntos aparte, solo hasta concluir. El presente estudio tiene como objetivo evaluar la percepción del clima laboral en el personal de salud dentro de un hospital especializado en Cuidados Intermedios Neonatales. Con un diseño no experimental de corte transaccional, la muestra abarca a 50 trabajadores. La recolección de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario aplicado en línea a través de la plataforma Question Pro. Con relación a las características sociodemográficas, se observa que el 86% de la muestra corresponde a mujeres y el 14% a hombres. Asimismo, el 50% de los participantes tienen entre 31 y 40 años. Respecto a la antigüedad laboral, el 38% cuenta con 6 a 10 años de experiencia. En términos de roles ocupacionales, el 50% son Licenciadas en Enfermería, el 28% Auxiliares en Enfermería y el 22% médicos. Además, un 46% de los encuestados indicaron estar casados. Los resultados revelaron que la dimensión con mayor incidencia positiva en el Clima Organizacional es la de Liderazgo con un 84%, seguida por Relaciones interpersonales y estructura con un 82%, Procesos y tecnología con un 76%, Propósitos y objetivos con un 74% y Recompensa con un 64%. Se concluye que la evaluación del clima organizacional revela una media mayor a 4, indicando respuestas en los niveles "a menudo" y "siempre" en la escala de Likert. Estos resultados destacan la importancia de mantener altos estándares de confiabilidad y calidad en el servicio de salud, requiriendo condiciones laborales óptimas y un ambiente positivo para el desempeño del personal.

**Palabras claves:** Clima laboral, percepción, personal de salud

### Abstract

The objective of this study is to evaluate the perception of the work environment in health personnel within a hospital specialized in Neonatal Intermediate Care. With a non-experimental transactional design, the sample includes 50 workers. Data collection was carried out through a questionnaire applied online through the Question Pro platform. In relation to sociodemographic characteristics, it is observed that 86% of the sample corresponds to women and 14% to men. Likewise, 50% of the participants are between 31 and 40 years old. Regarding job seniority, 38% have 6 to 10 years of experience. In terms of occupational roles, 50% are Graduates in Nursing, 28% are Nursing Assistants and 22% are doctors. Additionally, 46% of those surveyed indicated they were married. The results revealed that the dimension with the greatest positive impact on the Organizational Climate is Leadership with 84%, followed by Interpersonal Relations and Structure with 82%, Processes and Technology with 76%, Purposes and Objectives with 74% and Reward with 64%. It is concluded that the evaluation of the organizational climate reveals a mean greater than 4, indicating responses at the "often" and "always" levels on the Likert scale. These results highlight the importance of maintaining high standards of reliability and quality in the health service, requiring optimal working conditions and a positive environment for staff performance.

**Keywords:** Work environment, perception, health personnel.

## **INTRODUCCIÓN**

El clima laboral abarca el entorno psicológico, organizacional y humano donde se desarrollan las relaciones laborales, generando un ambiente específico que puede tanto motivar a los trabajadores como afectar su desempeño. Por esta razón, resulta fundamental realizar evaluaciones periódicas del clima laboral. Esto garantiza no solo un alto nivel de calidad, sino también un continuo proceso de mejora. De esta forma, se fortalece la competitividad y se asegura la sostenibilidad a lo largo del tiempo.

En 1939, se realizaron los primeros aportes a la definición de clima organizacional y destacó que el comportamiento de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que este percibe su trabajo y los componentes de la organización (Lewin, 1939). Se estableció que la satisfacción laboral se puede ver afectada por la percepción de los trabajadores en cuanto a variables como liderazgo, cultura, creencia, compromiso, entorno de trabajo; todo ello resumido en el término de justicia organizacional. Cuando los trabajadores perciben que son tratados justamente provocan actitudes positivas hacia el trabajo. Por otro lado, la percepción de un trato injusto genera tensiones, desmotivación e insatisfacción laboral (González, 2017).

Definen que las percepciones representan sensaciones o comprensiones que experimenta un individuo. A medida que las personas acumulan experiencias en una organización, desarrollan percepciones generales sobre ella (Schneider, 1975). Estas percepciones funcionan como un mapa cognitivo que guía al individuo sobre el funcionamiento de la organización, influyendo en la determinación del comportamiento adecuado en diferentes situaciones. En este sentido, el clima organizacional resulta fundamental para adaptar la conducta del individuo a las demandas y características de la vida dentro de la organización (Scheider y Reichers, 1983).

Koys y Decottis (1991) señalan que estudiar los climas en las organizaciones ha sido difícil debido a que se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles, por ejemplo, actualmente se debate sobre dos tipos de clima: el psicológico y el organizacional. El primero se estudia a nivel individual, mientras que el segundo se estudia a nivel organizacional. Ambos aspectos del clima son considerados

fenómenos multidimensionales que describen la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de una organización.

El clima laboral en las organizaciones ejerce influencias tanto positivas como negativas en las relaciones interpersonales. Diversos factores inciden en el clima, entre ellos: el propósito u objetivo de la empresa, el estilo de dirección (jerarquía), el ambiente social que engloba elementos como el compañerismo, la comunicación y los conflictos entre individuos o departamentos, también están las características personales. Estas últimas se refieren a las aptitudes, actitudes y motivaciones de cada individuo para llevar a cabo sus tareas.

En los actuales entornos competitivos por los cuales atraviesa la atención médica, se reconoce la vital importancia de la fuerza laboral para el desarrollo de sistemas de salud. La necesidad de cultivar un clima laboral positivo se vuelve cada vez más crucial para la satisfacción, el desempeño y la productividad de los profesionales de la salud en general (Munywende et al., 2014). Un clima organizacional positivo incrementa de forma significativa el compromiso de los distintos profesionales con su labor y ayuda también a la reducción de la intención de abandonar su lugar de trabajo (Mohamadzadeh et al., 2015). Por otra parte, establecer un clima laboral positivo que influya de forma directa en el comportamiento, la moral y la actitud del personal de salud, se ha convertido en una de las principales preocupaciones para los distintos proveedores de atención médica (Pinpin et al., 2012).

El estudio del clima organizacional en el ámbito de la salud se convierte en una herramienta estratégica fundamental para el continuo mejoramiento de la institución. Este análisis permite identificar factores esenciales que contribuyen a mejorar la calidad de vida laboral de los profesionales de la salud y, por ende, la calidad de los servicios médicos ofrecidos a la población. El clima organizacional ejerce una influencia significativa en el desempeño y la motivación de los trabajadores, lo cual incide directamente en la productividad, el compromiso, la satisfacción y la calidad del trabajo. En consecuencia, el clima organizacional se posiciona como un paso crucial para garantizar la calidad de los servicios de salud (Bernal et al., 2015).

Con estos antecedentes, el objetivo de este estudio es evaluar la percepción del clima laboral en el personal de salud en un hospital de niños del área de Cuidados

Intermedios Neonatales cuyos actores principales son los distintos profesionales que interactúan en este sector (Médicos, Licenciadas/os en Enfermería y Auxiliares de enfermería).

El clima laboral engloba el ambiente que prevalece en una empresa o equipo de trabajo. Este ambiente se compone tanto de la percepción individual de los empleados como de las acciones promovidas por la organización, ambas con capacidad de influencia mutua.

Históricamente el comienzo de la construcción del concepto de “clima laboral” nace a través de la Teoría de Campo de Lewin (1988), destacando que la concepción que tiene de sí el trabajador y del ambiente, con el cual interactúa, le llama “Atmósfera” o “Clima Psicológico”; es decir, una realidad empírica que puede ser demostrada en la organización como cualquier hecho físico.

Para el teórico Brunet (1987), define el rol que le permite a los individuos relacionarse con su ambiente, donde cada persona evalúa lo que ocurre en su entorno, por lo tanto, se forma un juicio valórico de lo que es su realidad y el modelo de conducta.

Estos estudios han despertado el interés de integrar el concepto de "clima" en el ámbito organizacional. Esto permite comprender las interacciones entre la organización y el individuo, así como su impacto en la motivación del personal y su influencia en la productividad de la organización (Alvarez, 1992).

Cornell (1955), plantea el término “percepciones” dentro de la acepción de clima, como una combinación que permite entender la posición de las personas en su trabajo.

Para Forehand y Von (1964) definen el "clima laboral" como el conjunto de rasgos relativamente permanentes que caracterizan a una organización, distinguiéndola de otras y ejerciendo influencia en el comportamiento de sus miembros.

Siguiendo la misma línea conceptual, los autores Litwin y Stringer (1968), identifican al clima organizacional a través de nueve dimensiones: “Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafío, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflictos e Identidad”.

Con el paso de los años Glick (1985), definió al clima organizacional de manera más especializada, como un conjunto de variables que influyen en el comportamiento de los individuos que forman parte de una organización.

Los investigadores Jean y Brunet (1984), identifican 12 dimensiones que configuran el clima organizacional, las cuales se resumen en las siguientes categorías: en relación con el individuo, se destacan la autonomía y la percepción que tiene sobre la estructura de la organización; con respecto a la organización, se incluyen aspectos como las recompensas, la consideración, el reconocimiento y el respaldo por parte de las autoridades.

El clima organizacional, al estar definido por las percepciones de los miembros de una organización, determina la calidad del entorno en el que operan. Está compuesto por diversas dimensiones como la responsabilidad, el respaldo, la gestión de riesgos, la estructura organizativa, las recompensas y los conflictos. Estas dimensiones pueden variar según el tipo de empresa, lo que genera distintos tipos de climas organizacionales. Estos, a su vez, influyen directamente en los comportamientos de los miembros de la organización, impactando en su bienestar, desempeño y productividad (Chiavenato, 2006).

Un estudio de clima organizacional permite verificar la calidad de las relaciones interpersonales, laborales y la percepción que tienen los trabajadores de una determinada empresa y cómo estos factores inciden en la productividad y el desempeño de cada uno de ellos, por lo que la relación de un clima organizacional positivo es directamente proporcional con la productividad de la compañía (Chiang et al., 2010).

Es crucial resaltar que el clima organizacional actúa como indicador clave de la calidad laboral, independientemente del tamaño de la empresa. Su medición precisa es fundamental para identificar posibles deficiencias y tomar medidas correctivas que fomenten un entorno motivador. Esto puede resultar en un incremento significativo de la productividad, mayor capacidad de adaptación al cambio y un mayor compromiso por parte de los trabajadores, beneficiando tanto a estos como a la empresa (Segredo, 2013).

## MATERIALES Y METODOS

Esta investigación es de tipo cuantitativo, con un alcance exploratorio y descriptivo, ya que permitirá evaluar qué factores afectan el clima organizacional en la empresa como objeto de estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Tiene un diseño no experimental de corte transaccional ya que se aplicaron encuestas en un único momento. La unidad de análisis la constituye un hospital de la ciudad de Guayaquil. La población objeto de estudio está formada por médicos, licenciadas en enfermería y auxiliares de enfermería del área de cuidados intermedios neonatales que la componen de 53 trabajadores, los cuales fueron encuestados en diciembre del 2023 obteniendo una tasa de respuestas del 94% (50 personas); es decir, 11 Médicos, 25 Licenciadas y 14 Auxiliares de Enfermería.

Para evaluar el clima laboral se utilizó el instrumento propuesto por Duque y Ortega (2018) el cual ha sido validado en el contexto ecuatoriano obteniendo buenos resultados de fiabilidad. Este cuestionario contiene 42 ítems y permite una evaluación completa del Clima Organizacional en seis (6) dimensiones: Propósito u objetivos (4 ítems), relaciones entre miembros (9 ítems), estructura (8 ítems), procesos y tecnologías (11 ítems), Recompensa (5 ítems) y liderazgo (5 ítems), que se evalúan a través de la escala de Likert con una puntuación de 1 a 5, en donde siempre representa el 5 y nunca representa el 1. Adicionalmente se incluyen preguntas sociodemográficas, tales como: sexo, edad, antigüedad laboral, estado civil y cargo.

El cuestionario fue aplicado en línea a través de la plataforma *Question Pro*, los participantes fueron informados de la investigación y aprobaron contestando la encuesta. Los datos fueron analizados utilizando el *software statistical package for the social sciences* (SPSS, V29), mediante el cual se establecen las características sociodemográficas y se obtienen los valores correspondientes. Previo al análisis estadístico de los datos, se procedió a la depuración de la calidad de estos. Posteriormente, el análisis de la consistencia interna brindó índices satisfactorios con excelentes resultados con relación a las propiedades psicométricas ( $\alpha$  0,94). Se han empleado estadísticos descriptivos expresados en porcentajes y medias para mostrar los resultados de cada pregunta de los cuestionarios.

## RESULTADOS

En esta sección se presentan las características sociodemográficas y se identifican los factores que inciden en el clima organizacional de los participantes del estudio. El análisis descriptivo se basa en los aspectos sociodemográficos, abordando variables como sexo, edad, antigüedad laboral, estado civil y cargo. En la Tabla 1, se detalla la distribución por sexo, evidenciando un predominio del 86% en mujeres frente al 14% en hombres.

**Tabla 1**

Distribución por sexo

<b>Categoría</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Masculino	7	14
Femenino	43	86
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Base: 50 trabajadores del sector salud

En relación con la edad, la mediana identificada es de 40 años, como se detalla en la Tabla 2 junto con la distribución porcentual de cada rango de edad. Se observa que el 50% de los participantes se encuentra en el intervalo de 31 a 40 años, mientras que solo un 26% está comprendido entre los 41 y 60 años, y un 24% pertenece al grupo de 20 a 30 años.

**Tabla 2**

Distribución por edad

<b>Categoría</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Entre 20 y 25 años	2	4,0
Entre 26 y 30 años	10	20,0
Entre 31 y 35 años	12	24,0
Entre 36 y 40 años	13	26,0
Entre 41 y 45 años	6	12,0
Entre 46 y 50 años	3	6,0
Entre 51 y 55 años	1	2,0
Entre 56 y 60 años	3	6,0

<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
--------------	-----------	------------

Base: 50 trabajadores del sector salud

En la tabla 3 se presenta la antigüedad del personal encuestado, donde se puede visualizar que los años de experiencia laboral oscilan entre los 6 y 10 años de trabajo con el 38% y de menor porcentaje tenemos entre los 16 y 20 años con un 10%.

**Tabla 3**

Distribución por Antigüedad Laboral

<b>Categoría</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Entre 0 y 5 años	12	24,0
Entre 6 y 10 años	19	38,0
Entre 11 y 15 años	8	16,0
Entre 16 y 20 años	5	10,0
Más de 20 años	6	12,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Base: 50 trabajadores del sector salud

Con relación al cargo de los encuestados en la (tabla 4) el predominante en el estudio son las Licenciadas en Enfermería con un 50%, seguido de las Auxiliares en Enfermería con un 28% y tenemos a los médicos con un 22%. En cuanto al estado civil, un 46% declara estar casado/a, mientras que un 2% indica ser viudo/a.

**Tabla 4**

Distribución por cargo

<b>Categoría</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Médico	11	22,0
Licenciada en Enfermería	25	50,0
Auxiliar de Enfermería	14	28,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Base: 50 trabajadores del sector salud

Los resultados de la aplicación de la Encuesta ECO, son medidos por dimensión. Cada dimensión tiene un número determinado de ítems los mismos que fueron evaluados por cada encuestado. Para la obtención de resultados, se suman los valores de las respuestas que se dieron a cada pregunta y luego se divide para la

cantidad de preguntas que se tiene por dimensión. Los resultados siempre darán un número del 1 al 5 debido a la escala aplicada. Cuanto mayor sea la media mejor será el clima organizacional, considerando que las respuestas mayores de 4 denotan un excelente clima organizacional en tanto que aquellas menores a 2,9 denotan un clima organizacional pésimo (Siqueira, 2008).

Este factor está vinculado al soporte estructural y organizativo, permitiendo identificar cómo la organización define con precisión los objetivos y resultados en cada nivel, además de evaluar las dificultades para alcanzarlos.

En la tabla 1. Respecto a la dimensión de propósitos u objetivos, se registra una media de 4,14. El 74% de los participantes del estudio indican identificar a menudo y siempre los propósitos u objetivos de la organización mientras que un 2% señala una falta de claridad en la definición de estos propósitos u objetivos dentro del entorno hospitalario.

**Tabla 1**  
**Propósitos u objetivos**

<b>Categoría</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
2,50	1	2,0
3,00	3	6,0
3,25	2	4,0
3,50	4	8,0
3,75	3	6,0
4,00	12	24,0
4,25	6	12,0
4,50	5	10,0
4,75	8	16,0
5,00	6	12,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Base: 50 trabajadores del sector salud

Esta dimensión está asociada con la comunicación, el trato interpersonal y el manejo de conflictos.

En la tabla 2. Con respecto a la dimensión de relaciones entre miembros, se observa una media de 4,32. El 82% de los participantes del estudio indica que siempre experimentan una comunicación y un trato interpersonal adecuado entre los miembros, mientras que un 6% reporta que rara vez tienen una buena relación o es deficiente.

**Tabla 2**

<b>Relaciones entre Miembros</b>		
<b>Categoría</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
2,00	1	2,0
2,67	1	2,0
2,78	1	2,0
3,0	1	2,0
3,33	1	2,0
3,56	1	2,0
3,67	1	2,0
3,89	2	4,0
4,00	5	10,0
4,11	2	4,0
4,22	5	10,0
4,33	3	6,0
4,44	2	4,0
4,56	5	10,0
4,67	2	4,0
4,78	3	6,0
4,89	4	8,0
5,00	10	20,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Base: 50 trabajadores del sector salud

Este factor está vinculado al soporte estructural y organizativo, permitiendo identificar cómo la organización define con precisión los objetivos y resultados en cada nivel, además de evaluar las dificultades para alcanzarlos.

En la tabla 1. Respecto a la dimensión de propósitos u objetivos, se registra una media de 4,14. El 74% de los participantes del estudio indican identificar a menudo y siempre los propósitos u objetivos de la organización mientras que un 2% señala

una falta de claridad en la definición de estos propósitos u objetivos dentro del entorno hospitalario.

**Tabla 1**

<b>Propósitos u objetivos</b>		
<b>Categoría</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
2,50	1	2,0
3,00	3	6,0
3,25	2	4,0
3,50	4	8,0
3,75	3	6,0
4,00	12	24,0
4,25	6	12,0
4,50	5	10,0
4,75	8	16,0
5,00	6	12,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Base: 50 trabajadores del sector salud

Esta dimensión está asociada con la comunicación, el trato interpersonal y el manejo de conflictos.

En la tabla 2. Con respecto a la dimensión de relaciones entre miembros, se observa una media de 4,32. El 82% de los participantes del estudio indica que siempre experimentan una comunicación y un trato interpersonal adecuado entre los miembros, mientras que un 6% reporta que rara vez tienen una buena relación o es deficiente.

**Tabla 2**

<b>Relaciones entre Miembros</b>		
<b>Categoría</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
2,00	1	2,0
2,67	1	2,0
2,78	1	2,0
3,0	1	2,0
3,33	1	2,0
3,56	1	2,0
3,67	1	2,0
3,89	2	4,0

4,00	5	10,0
4,11	2	4,0
4,22	5	10,0
4,33	3	6,0
4,44	2	4,0
4,56	5	10,0
4,67	2	4,0
4,78	3	6,0
4,89	4	8,0
5,00	10	20,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Base: 50 trabajadores del sector salud

Este factor guarda relación con la infraestructura y la jerarquía proporcionada por la institución hospitalaria a sus empleados. Se observa que esta dimensión presenta una media de 4,44.

El 82% de los trabajadores manifiestan sentirse siempre cómodos con el área y el espacio físico disponible para llevar a cabo sus labores diarias, percibiendo un ambiente agradable y seguro. Sin embargo, un 18% señala que en algunas ocasiones no considera que su lugar de trabajo sea el adecuado.

**Tabla 3**

**Estructura**

<b>Categoría</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
3,00	2	4,0
3,50	1	2,0
3,75	4	8,0
3,88	2	4,0
4,00	7	14,0
4,13	4	8,0
4,25	1	2,0
4,38	1	2,0
4,50	3	6,0
4,75	5	10,0
4,88	5	10,0
5,00	15	30,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Base: 50 trabajadores del sector salud

Este factor está vinculado a la implementación de procesos estandarizados por parte de los colaboradores en la empresa para coordinar acciones y alcanzar objetivos específicos. Además, esta dimensión abarca el uso de herramientas digitales que promuevan la eficiencia, la productividad y fomenten la innovación al reducir la carga laboral y automatizar tareas.

En la tabla 4. Con relación a la dimensión de procesos y tecnología, se registra una media de 4,29. El 76% del personal de salud indica tener conocimiento constante de los procesos y capacitaciones en el área, así como acceso a equipos tecnológicos adecuados para llevar a cabo sus actividades laborales. Sin embargo, el 22% reporta inconvenientes ocasionales con los procesos y tecnologías, mientras que un 2% manifiesta que rara vez tiene claridad sobre los procesos y menciona carecer de los equipos adecuados para su trabajo.

**Tabla 4**

<b>Procesos y tecnología</b>		
<b>Categoría</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
2,64	1	2,0
3,00	1	2,0
3,18	1	2,0
3,36	2	4,0
3,45	1	2,0
3,64	1	2,0
3,73	2	4,0
3,82	1	2,0
3,91	2	4,0
4,00	6	12,0
4,09	2	4,0
4,27	2	4,0
4,36	1	2,0
4,45	2	4,0
4,55	5	10,0
4,64	2	4,0
4,73	6	12,0
4,82	7	14,0
4,91	3	6,0
5,00	2	4,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Base: 50 trabajadores del sector salud

Este factor está asociado a las diversas formas que utiliza la organización para recompensar y reconocer la calidad, productividad, esfuerzo y desempeño de sus colaboradores. En esta dimensión, se observa una media de 4,04.

El 64% de los empleados se sienten bien remunerados y satisfechos con su trabajo, percibiendo que la empresa valora y reconoce su esfuerzo y calidad en sus labores. Mientras tanto, el 34% señala que algunas veces su jornada laboral es reconocida adecuadamente en el área, y un 2% considera que rara vez son recompensados de acuerdo con su percepción.

**Tabla 5**

<b>Recompensas</b>		
<b>Categoría</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
2,20	1	2,0
3,00	6	12,0
3,20	2	4,0
3,40	1	2,0
3,60	5	10,0
3,80	3	6,0
4,00	6	12,0
4,20	6	12,0
4,40	8	16,0
4,60	3	6,0
4,80	1	2,0
5,00	8	16,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Base: 50 trabajadores del sector salud

El liderazgo reflejó una media de 4,31 y está intrínsecamente vinculado a la productividad, el compromiso, el cambio y la innovación para mejorar la efectividad y eficiencia, motivando al equipo a trabajar con entusiasmo hacia el logro de metas y objetivos.

El 84% de los encuestados afirman que el líder del área siempre fomenta el trabajo en equipo, impulsa el crecimiento profesional y permite el desarrollo de habilidades

y competencias en los miembros de la organización. Sin embargo, el 16% menciona que en ocasiones se implementa el cambio y la innovación en relación con sus responsabilidades laborales.

**Tabla 6**

**Liderazgo**

<b>Categoría</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
3,00	3	6,0
3,20	2	4,0
3,40	1	2,0
3,60	1	2,0
3,80	1	2,0
4,00	10	20,0
4,20	7	14,0
4,40	3	6,0
4,60	5	10,0
4,80	6	12,0
5,00	11	22,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Base: 50 trabajadores del sector salud

**CONCLUSIÓN**

El propósito de este estudio es evaluar la percepción del clima laboral entre el personal de salud en un hospital pediátrico, específicamente en el área de Cuidados Intermedios Neonatales. Se empleó un diseño no experimental de corte transaccional y se administraron encuestas a 50 trabajadores. La población estudiada incluyó médicos, licenciadas en enfermería y auxiliares de enfermería. Este análisis permitió establecer las características sociodemográficas y los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional, los cuales fueron medidos por dimensión, proporcionando los valores correspondientes.

Para evaluar el clima laboral se utilizó el instrumento propuesto por Duque y Ortega (2018) el cual ha sido validado en el contexto ecuatoriano obteniendo

buenos resultados de fiabilidad. Este cuestionario contiene 42 ítems y permite una evaluación completa del Clima Organizacional en seis (6) dimensiones: Propósito u objetivos (4 ítems), relaciones entre miembros (9 ítems), estructura (8 ítems), procesos y tecnologías (11 ítems), Recompensa (5 ítems) y liderazgo (5 ítems).

En cuanto a las características sociodemográficas, los resultados obtenidos revelan que el 86% de los participantes son mujeres, mientras que el 14% restante son hombres. Se observa que el 50% de los participantes se encuentra en el intervalo de 31 a 40 años, mientras que solo un 26% está comprendido entre los 41 y 60 años, y un 24% pertenece al grupo de 20 a 30 años. En relación con la antigüedad laboral, el 38% de los encuestados tiene entre 6 y 10 años de experiencia laboral. De acuerdo con la distribución por cargos, se destaca la presencia de Licenciadas en Enfermería con un 50%, seguidas por Auxiliares en Enfermería con un 28% y médicos con un 22%. Además, un 46% declara estar casado/a.

En términos generales, los resultados del estudio del clima organizacional en el área de Cuidados Intermedios Neonatales son positivos. El 74% de los participantes tiene claridad respecto a los propósitos y objetivos, y un 82% reporta una buena relación entre los miembros del equipo, respaldado por una adecuada infraestructura para ejercer sus labores. Asimismo, un 76% destaca la disponibilidad de equipos tecnológicos apropiados para llevar a cabo sus actividades de trabajo.

En lo que respecta a la dimensión de recompensa, el 64% se siente bien remunerado y satisfecho con su trabajo, atribuyendo esta percepción a la atención que la empresa otorga al reconocimiento del esfuerzo y la calidad en sus labores. Por otro lado, un alto porcentaje, el 84% de los encuestados, considera que el líder

del área no solo promueve activamente el trabajo en equipo, sino que también impulsa el crecimiento personal, facilitando el desarrollo de habilidades y competencias entre los miembros de la organización.

Los análisis de los datos referentes a la evaluación del clima organizacional, medidos por dimensión, muestran valores de una media mayor a 4. Esto indica que las respuestas obtenidas fueron mayormente consideradas en una escala de Likert de 4-5, que corresponde a las categorías 'a menudo' y 'siempre'. La dimensión con mayor incidencia positiva en el clima organizacional es la de Liderazgo, con un 84%. Le siguen Relaciones interpersonales y estructura con un 82%, procesos y tecnología con un 76%, propósitos y objetivos con un 74%, y finalmente, recompensa con un 64%.

Los objetivos principales de mantener un buen ambiente laboral son tres: incrementar la productividad, reducir el ausentismo y potenciar el desempeño, aspectos fundamentales para el éxito de cualquier organización. Si bien existen diversas dimensiones que influyen en el clima organizacional, el liderazgo emerge como el factor más determinante. El estilo de liderazgo adoptado en una organización incide directamente en su clima organizacional. La capacidad del liderazgo para motivar, fomentar el bienestar del personal y promover el trabajo en equipo resulta crucial.

En resumen, el liderazgo moldea la percepción de los trabajadores sobre el ambiente laboral. Un rendimiento excelente por parte de los empleados se alcanza cuando se les motiva y se reconoce su esfuerzo. Esta motivación deriva de un clima organizacional favorable, que a su vez se forja a través de prácticas de liderazgo efectivas.

El análisis del clima organizacional aporta una valiosa información para la gestión efectiva del cambio, al centrarse en el análisis sistémico de las personas que conforman la organización. En el contexto de los servicios de salud, mantener la confiabilidad y calidad del servicio es imperativo. Esto implica no solo contar con las condiciones laborales esenciales para un buen desempeño, sino también mantener un entorno laboral positivo.

Hoy en día, la evaluación y análisis del clima laboral ofrecen datos significativos sobre la percepción de los trabajadores acerca de su entorno laboral. Es de vital importancia priorizar el bienestar físico, intelectual y emocional en el lugar donde se desempeñan, lo que incide directamente en su motivación y satisfacción, elementos clave para mejorar la productividad, alcanzar un alto desempeño y garantizar la ejecución de un trabajo de calidad total. En contraste con enfoques de administraciones anteriores, centrados mayormente en el rendimiento y menos en los aspectos emocionales, actualmente se valora el conjunto de emociones y sentimientos que los trabajadores experimentan en su entorno laboral. Esta nueva perspectiva surge de la comprensión de que el trabajo desempeña un papel fundamental en la vida de las personas, considerando que gran parte de su tiempo se invierte en la organización donde trabajan.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, G. (1992). El Constructo Clima Organizacional: Concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11(1-2), 27-30.  
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v17n3/11.pdf>
- Bernal, G., Pedraza, M., Norma, A., Sánchez, L., y Mónica, L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8-19.  
<file:///C:/Users/User/Desktop/21233043002.pdf>
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas S.A.  
<https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Chiang, M., María, M., y Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y satisfacción laboral*. ComillaS.  
[https://books.google.hn/books?id=v\\_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.hn/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A de C.V.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf)
- Cornell, F. (1955). Administración Socialmente Perceptiva. *Delta Phi Kappan*, 36(6), 219-223. <https://www.jstor.org/stable/20341621>
- Duque, J., y Ortega, J. (2018). Propiedades Psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt para el Contexto Ecuatoriano. *Revista Espacios*, 39(50), 23.
- Forehand, G., y Von, G. (1964). Variación Ambiental en Estudios de Comportamiento Organizacional. *Boletín psicológico*, 62(6), 361-382.  
<https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0045960>

- Glick, W. (1985). Conceptualizar y medir el clima organizacional y psicológico: obstáculos en la investigación multinivel. *American Psychological Association*, 10(3), 601-616. [https://doi.org/https://doi.org/10.2307/258140](https://doi.org/10.2307/258140)
- González, M. (2017). Justicia Organizacional, Calidad de Vida Laboral y Salud de los Trabajadores. *Dialnet*, 141. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=230834>
- Hernández- Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Jean, L., y Brunet, L. (1984). Clima organizacional, satisfacción laboral y percepción del sindicalismo. *Relaciones Industriales*, 39(4), 655-841. [https://doi.org/https://doi.org/10.7202/050077ar](https://doi.org/10.7202/050077ar)
- Koys, D., y Decottis, T. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human relations*, 44. <https://doi.org/10.1177/001872679104400304>
- Lewin, K. (1939). Patrones de comportamiento agresivo en “climas sociales” creados experimentalmente. *La Revista de Psicología Social*, 10(2), 269-299. [https://doi.org/https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366](https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366)
- Lewin, K. (1988). *La Teoría del Campo en la Ciencia Social*. Paidós. <https://archive.org/details/lateoriadelcampoenlacienciasocialkurtlewin/page/n1/mode/2up>
- Litwin, G., y Stringer, R. (1968). Motivación y Clima Organizacional. *Scientific Research*, 4(7). <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=497194>
- Mohamadzadeh, N., Ashgholi, F., Rafii, F., y Bahrani, N. (2015). Una comparación del clima organizacional y la intención de las enfermeras de irse entre los hospitales premiados con la excelencia y otros hospitales en 2013. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 17. [https://doi.org/https://doi.org/10.5812/ircmj.17\(5\)2015.19000](https://doi.org/10.5812/ircmj.17(5)2015.19000)
- Munyewende, P., Rispel, L., y Chirwa, T. (2014). Positive practice environments influence job satisfaction of primary health care clinic nursing managers in two South African provinces. *Human resources for health*. <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-12-27>

- Pinpin, C., Cheung, K., y Meiche, S. (2012). Atributos del ambiente de trabajo de enfermería como predictores de la satisfacción laboral y la intención de irse de las enfermeras registradas. *Nursing Management*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01415.x>
- Schneider, B. (1975). Climas Organizacionales: Un Ensayo. *Personnel Psychology*, 28, 447-479. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x>
- Schneider, B., y Reichers, A. (1983). Sobre la etiología de los climas. *Psicología del Personal*, 36(1), 19-39. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00500.x>
- Segredo, M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662013000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017)
- Siqueira, M. (2008). *Medidas Do Comportamento Organizacional*. Artmed.  
<file:///C:/Users/User/Downloads/Cap16%20EST.pdf>

**Conflicto de intereses**

El autor indica que esta investigación no tiene conflicto de intereses y, por tanto, acepta las normativas de la publicación en esta revista.

**Con certificación de:**

