



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD**

Características sociolaborales y su relación con el clima organizacional en las
enfermeras del Hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Patricia Mercedes Flores Apaza (ORCID: 0000-0002-1854-6170)

ASESORA:

Dra. Fanny Silvana Figueroa Hurtado (ORCID: 0000-0003-0757-3461)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Política de los Servicios de Salud

Lima - Perú

2016

Dedicatoria

A Dios, por brindarme salud, entendimiento y fortaleza para poder lograr esta nueva meta.

A mi mayor tesoro, mi hija Lizeth.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo.

A los catedráticos por haber compartido sus conocimientos y experiencias profesionales. Mi admiración por la abnegada labor que realizan en bien de la sociedad y, de manera especial, a la Dra. Silvana Figueroa Hurtado.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Patricia Mercedes Flores Apaza, identificada con DNI 09879103, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, sede Lima Este; declaro que la tesis titulada “Características sociolaborales y su relación con el clima organizacional en las enfermeras del Hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015” es de mi autoría y ha sido presentada para la obtención del grado académico de Maestra en Dirección de los servicios de salud.

Por tanto, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 11 de diciembre del 2019


.....
Patricia Mercedes Flores Apaza
DNI 09879103

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada “Características socio laborales y su relación con el clima organizacional en las enfermeras del Hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015”, cuyo objetivo es determinar la relación entre las características sociolaborales y el clima organizacional en un hospital de Chosica, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para optar el Grado Académico de Maestra en Servicios de la salud.

La presente tesis está estructurada en seis capítulos y un apéndice: el capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Método, contiene las variables, la metodología empleada, y los aspectos éticos.

El tercer capítulo: Resultados presentados desde lo descriptivo e inferencial. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. Por último, se consignan las referencias bibliográficas donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por lo cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	¡Error! Marcador no definido.
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	1
II. Método	11
2.1. Tipo y diseño de investigación	11
2.2. Población, muestra y muestreo	12
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
2.4. Procedimientos	13
2.5. Métodos de análisis de datos	13
2.6. Aspectos éticos	14
III. Resultados	15
IV. Discusión	24
V. Conclusiones	28
VI. Recomendaciones	29
Referencias	30
Anexos	38
Anexo 1: Matriz de consistencia	38

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	40
Anexo 3: Matriz de datos de la variable Clima organizacional	44
Anexo 4: Operacionalización de variables	47
Anexo 6: Artículo científico	51

Índice de Tablas

Tabla 1. Diferencia entre cultura y clima organizacional	8
Tabla 2. Población de estudio: enfermeras del Hospital José Agurto Tello.	12
Tabla 3. Características sociales de las enfermeras del Hospital José Agurto Tello (Chosica)	15
Tabla 4. Características laborales de las enfermeras del hospital José Agurto Tello (Chosica)	15
Tabla 5. Clima organizacional apreciado en las enfermeras del hospital José Agurto Tello (Chosica)	16
Tabla 6. Clima organizacional por dimensiones apreciadas en las enfermeras del hospital José Agurto Tello (Chosica)	17
Tabla 7. Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y el clima organizacional en las enfermeras del Hospital José Agurto Tello (Chosica)	18
Tabla 8. Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y condición laboral en las enfermeras del hospital José Agurto Tello (Chosica)	19
Tabla 9. Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y el involucramiento laboral en las enfermeras del Hospital José Agurto Tello	20
Tabla 10. Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y la realización personal en las enfermeras del hospital José Agurto Tello	21
Tabla 11. Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y la supervisión en las enfermeras del Hospital José Agurto Tello	22
Tabla 12. Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y la comunicación en las enfermeras del Hospital José Agurto Tello.	23
Tabla 13. Operacionalización de la variable Características sociolaborales.	47
Tabla 14. Operacionalización de la variable Clima organizacional	48

Índice de Figuras

Figura 1. Factores psicosociales en el trabajo.	6
Figura 2. Clima organizacional apreciado en las enfermeras del hospital José Agurto Tello.	16
Figura 3. Clima organizacional por dimensiones apreciadas en las enfermeras del Hospital José Agurto Tello (Chosica).	17

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar cuál es la relación entre las características socio laborales y el clima organizacional en las enfermeras del Hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015. El tipo de la investigación fue básica, nivel descriptivo correlacional, de diseño correlacional no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 80 profesionales de enfermería en áreas de emergencias, hospitalización y consultorios.

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, uno para cada variable con preguntas cerradas tipo escala de Likert. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos y sometidos a confiabilidad con el estadístico Alfa de Cronbach, teniendo como resultados de fiabilidad 0.824 para el cuestionario que mide Características sociolaborales y 0.976 para el de Clima organizacional, respectivamente. El análisis de datos y la prueba de hipótesis arrojaron que el 65% de las enfermeras encuestadas percibieron como nivel medio el clima organizacional y que guarda relación con la edad de los profesionales, dado que el valor de sig (valor crítico observado) es $0,016 < 0,005$.

Palabras clave: características sociolaborales, clima organizacional, enfermería.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between socio-labor characteristics and the organizational climate in nurses at the José Agurto Tello Hospital in Chosica, 2015. The type of research was basic, correlational descriptive level, of non-experimental correlational design. cross section. The population and sample consisted of 80 nursing professionals in emergency areas, hospitalization and offices.

The technique used was the survey and the data collection instrument was the questionnaire, one for each variable with closed questions like Likert scale. The instruments were validated by expert judgment and submitted to reliability with the Cronbach Alpha statistic, having as reliability results 0.824 for the questionnaire that measures Socio-labor Characteristics and 0.976 for the Organizational Climate, respectively. The data analysis and the hypothesis test showed that 65% of the nurses surveyed perceived the organizational climate as a medium level and that it is related to the age of the professionals, given that the sig value (observed critical value) is $0.016 < 0.005$.

Keywords: socio-occupational characteristics, organizational climate, nursing.

I. Introducción

El presente estudio se ha ocupado de dos variables que han merecido atención de especialistas nacionales y extranjeros. Las características sociolaborales, según Beltrán (2014), comprenden las condiciones o los factores psicosociales (interacciones, percepciones, experiencias) que pueden causar un determinado impacto en la salud, el bienestar, la satisfacción y el desempeño del trabajador e inclusive de la organización a la que presta servicios. En ese sentido, esta variable guarda una relación estrecha con la otra variable a estudiar, es decir el clima organizacional; el cual suele ser considerado como un aspecto importante para el grado de satisfacción en los centros laborales (Ramos, 2012), esto genera su impacto en la calidad de la organización lo cual se puede reflejar en el nivel de desarrollo de los empleados y las mejoras cuantitativas en cuanto al nivel de producción de la empresa o institución.

En el ámbito internacional, la influencia de las condiciones sociolaborales y su incidencia en la satisfacción laboral de los profesionales sanitarios ha sido motivo de diversos estudios. Por ejemplo: Ruzafa, Madrigal, Velandrino y López (2008) evaluaron la satisfacción laboral de los enfermeros y enfermeras españoles cuya inserción laboral en Inglaterra se facilitó en el 2003 a raíz de un convenio bilateral entre España y el Reino Unido. Se halló un nivel intermedio de satisfacción global y por otro lado algo más presumible ya que las relaciones entre compañeros y con los jefes reflejaron indicadores altos sobre satisfacción laboral.

El clima organizacional supone analizar diversos componentes y/o elementos que ofrecen un panorama global de una organización en particular, sobre todo de su ambiente físico y de sus interrelaciones humanas; de ellas sus características y formas de expresar sus actitudes dentro de la organización. Más aún, según la Organización Panamericana de la Salud (2008), un Sistema de Salud basado en la Atención Primaria debe ejecutar prácticas óptimas de organización y gestión en búsqueda de la calidad teniendo certeza en todos sus procesos. A partir de ello, el estudio de Díaz, Rodríguez, Balcindes, De Vos y Van der Stuyfs (2016) es pertinente porque encontró que las enfermeras del hospital Carlos J. Finlay (Cuba) percibieron un clima organizacional no adecuado, puesto que las dimensiones Motivación, Responsabilidad, Reconocimiento a la aportación, y Reciprocidad obtuvieron puntajes por debajo del límite inferior.

En el ámbito nacional, desde el 2008 el Ministerio de Salud ha considerado al clima organizacional como una variable imprescindible para el incremento de la calidad de atención y la mejora de la satisfacción del usuario externo (Elgegren, 2015). El Minsa ha sustentado su diagnóstico e intervención en la propuesta conceptual de Rodríguez (2001). Hace ocho años, el Minsa reconoció que el factor remunerativo, sobre todo las brechas entre los trabajadores de Lima y los del interior del país, puede debilitar los esfuerzos conducentes a revalorar al trabajador público (Minsa, 2015). En una senda similar se ubicó el estudio de Picoy (2015). Él planteó que en la medida que el ambiente de labores no esté bien consolidado y haya despreocupación por parte de los trabajadores, indefectiblemente el impacto en los usuarios será negativo. Al estudiar la Red Micro Villa (Barranco, Chorrillos, Surco), encontró que la dimensión Recompensa mereció la categoría de “no saludable”, lo que representa que el sistema de salud y sus directivos deben incentivar al trabajador a hacer bien su trabajo; si aquel no lo hace bien, se le debe impulsar a mejorar.

En el hospital Agurto (Lima Este) se requieren enfermeras cuyas acciones estén orientadas a promover acciones preventivas en pro de la buena salud del usuario y su familia, enfermeras que aporten sugerencias para facilitar la toma de decisiones, enfermeras capaces de practicar relaciones interpersonales marcadas por el respeto mutuo, la solidaridad, la asertividad, la convivencia democrática y el compromiso con la unidad donde se labora. Por ello, es necesaria esta investigación, la cual tiene como finalidad determinar la relación entre las características sociolaborales y el clima organizacional de las enfermeras de dicho nosocomio. Se tiene la convicción de que un buen clima organizacional es un elemento medular para mejorar la atención cualquier persona o usuario del sistema de salud.

En el nosocomio estudiado se ha observado que las enfermeras muestran irritabilidad con sus pacientes y con otros trabajadores, apatía, discusiones innecesarias, desconfianza, ausentismo laboral. Si a esto se le suma el hecho de que las reuniones de coordinación o actualización cuenten con escasa participación, ya que muchas de ellas también laboran en centros privados entonces se va evidenciando lo necesario que es una investigación respecto al clima organizacional predominante en el personal sanitario. Esto nos lleva a reafirmar lo necesaria que es una investigación descriptiva y correlacional en

donde las variables sean características sociolaborales y el clima organizacional en las enfermeras de este hospital de Chosica.

La presente investigación tiene cinco antecedentes internacionales. Berberoglu (2018), en una muestra de 212 trabajadores, encontró que el clima organizacional es un indicador muy significativo en la predicción del compromiso organizacional y del desempeño organizacional percibido. Esto último es sumamente importante, sobre todo en organizaciones o instituciones que prestan servicios de salud. Agudelo, Echeverry, Beltrán y Antonio (2017), en una muestra compuesta por 114 funcionarios. Se llegó a las siguientes conclusiones: (a) la interacción amigable es necesaria para el ambiente del trabajo en equipo, (b) el liderazgo participativo es otro valioso indicador en la percepción del clima organizacional. Juárez (2018), con una muestra de 264 trabajadores sanitarios concluyó que: (a) los principales factores que marcaron una tendencia baja en cuanto al clima organizacional fueron: intercambio de información, reconocimiento a la aportación y el involucramiento en el cambio, (b) el liderazgo y la motivación se relacionan con un buen nivel de clima organizacional e influyen en la adaptación en el contexto de una nueva gestión institucional.

Bustamante, Grandón y Lapo (2015), en Chile, tuvo como muestra a 561 profesionales, entre ellos clínicos, no clínicos, técnicos y administrativos. Formuló las siguientes conclusiones: (a) las tres dimensiones que más influyen por encima del promedio fueron identidad, motivación laboral y responsabilidad, mientras que las dimensiones equipo, distribución de personas, material, administración del conflicto y comunicación mostraron un nivel de impacto por debajo del promedio, (b) las condiciones brindadas por los equipos y la distribución de personas y materiales afectan tanto la cantidad como la calidad del trabajo que se realiza y, por ende, un déficit de materiales e insumos impide realizar una adecuada atención a los usuarios y pacientes, generando un impacto externo no deseado, que se denomina externalidad negativa. Obreque (2015), también en Chile, pero con una muestra de 102 funcionarios del hospital Llay Llay, encontró que: (a) las dimensiones mejor evaluadas del clima organizacional fueron: la estructura, responsabilidad, riesgo, calidez, apoyo, identidad, supervisión, motivación y oportunidad, (b) las dimensiones con percepción negativa fueron la estabilidad y recursos, al igual que comunicación, (c) existe una correlación positiva entre el clima y el

compromiso, por lo tanto se puede afirmar que el clima organizacional influye en el compromiso funcionario.

A continuación, se presentan los antecedentes nacionales. Vela (2017) en su investigación realizada en el Hospital Nacional Dos de Mayo, halló que: (a) existe una relación positiva entre las variables estudiadas, (b) el 21% de las enfermeras presenta un bajo nivel de clima organizacional, el 75,2% un nivel medio, solo el 3,8% un nivel alto, (c) el 13,3% de las enfermeras presentó un nivel bajo de compromiso organizacional, el 65,7% un nivel medio, un 21% un nivel alto. Ramírez (2016) ubicó su muestra en el CAP III Luis Negreiros Vega del Callao, 2014 y formuló estas conclusiones: (a) por medio de Rho de Spearman, se obtuvo una correlación positiva de 0.295, (b) respecto al clima organizacional, se obtuvo un nivel regular (85.2%), siendo sus dimensiones involucramiento laboral y motivación las de mayor relación, (c) la satisfacción laboral arrojó un resultado de trabajadores medianamente satisfechos (61%).

Zegarra (2015), en una muestra de 57 enfermeras llegó a estas conclusiones: (a), existe una correlación baja entre el clima organizacional y el empoderamiento psicológico, (b) el 77,2% de las enfermeras considera que el clima organizacional debe mejorar, solo un 7% lo percibe como saludable, (c) la dimensión Diseño organizacional correspondiente a clima organizacional fue considerada como no saludable, (d) el empoderamiento psicológico fue percibido de moderado a alto. Falcón y Vergaray (2015) encuestó a 83 profesionales de Enfermería y concluyó que: (a) el clima organizacional es medianamente favorable en un 78.3% y desfavorable en un 21.7%, (b) el área de enfermería necesita mejorar la comunicación, además de motivar al personal para así tener un mejor ambiente laboral en el servicio. Jahuirra (2015) investigó el clima organizacional en el Hospital de Apoyo Sandia II-1, Puno. La muestra censal estuvo conformada por 40 profesionales y sus hallazgos fueron: (a) el clima organizacional se encuentra por mejorar, siendo diseño organizacional una de las de mayor porcentaje en un 87.5% (en términos de remuneración es no saludable), (b) comunicación y toma de decisiones están por mejorar en un 82.5% y 70%, respectivamente, (c) le sigue cultura organizacional en un 80% (sobre todo en conflicto y cooperación, motivación e identidad), y potencial humano en un 67.5%, sobre todo en confort, liderazgo, innovación y recompensa.

La presente investigación asume que las características sociolaborales tienen una estrecha relación con los factores psicosociales en el trabajo. Asimismo, son el resultado de condiciones intralaborales y condiciones extralaborales. El Ministerio de Protección Social de España (2010) definió a la primera como las condiciones propias de la actividad laboral y de la organización a la que se brinda el servicio. A la segunda, la conceptualizó como aquellos espacios de interacción externa donde participa el trabajador cumpliendo diversos roles, sean en la familia y en su comunidad; al mismo tiempo considera la influencia de su entorno socio económico. En ambos casos, estas condiciones definitivamente tienen un impacto en el estado del trabajador.

Según la OIT (1984), la relación entre los trabajadores y las condiciones de su organización están vinculadas estrechamente y se reflejan por ejemplo a través de factores como los psicosociales. Este factor implica cierta correspondencia positiva o negativa sobre la organización y su forma de estructuración su ambiente laboral, las posibilidades que brinda al trabajador, entre otras; desde los empleados se vincula con su historia persona y en la empresa, sus expectativas y necesidades. Esas interacciones entre organización y trabajador generan percepciones y vivencias que estimularán o no su rendimiento en el trabajo.

Se han asumido dos dimensiones para la variable Características sociolaborales. La dimensión 1 es características sociales. Aunque el término Características sociales podría abarcar aspectos tales como condiciones de vida y acceso a prestaciones de salud, esta investigación lo ha delimitado solo a sexo, edad, estado civil. El sexo indica la diferenciación que hacemos entre el varón y la mujer a partir de sus características conocidas, edad es el espacio temporal de vida aplicado a cualquier ser vivo, el estado civil según la RAE, considera a toda persona a partir de ciertos criterios como su nacimiento, nacionalidad o formas de relación con otra persona por voluntad propia, lo cual debe constar en un registro civil y da pautas de responsabilidad en sus acciones y ante la ley.

LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

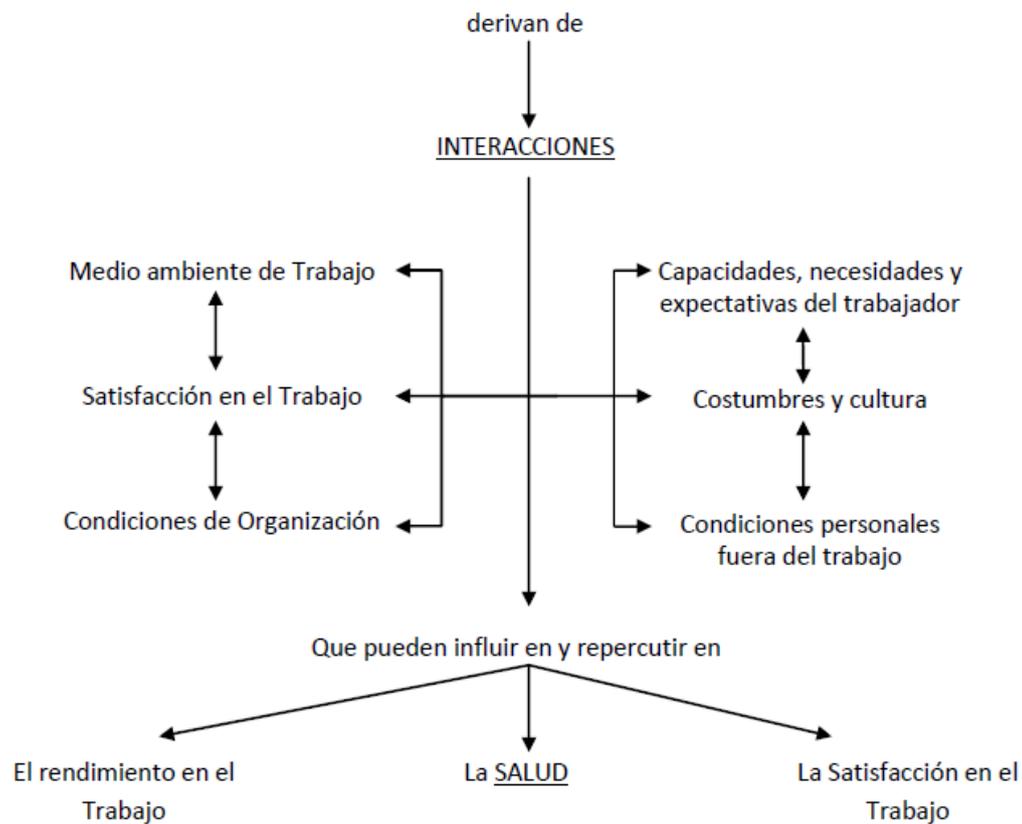


Figura 1. Factores psicosociales en el trabajo. Tomado de “Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención” por la Oficina Internacional del Trabajo, 1984, p. 13.

La dimensión 2 es características laborales, las cuales están vinculadas con el estado del entorno laboral, el cual podría entrañar la exposición a factores de riesgo. De por sí, el concepto es mucho más amplio pero en esta investigación solo se tendrá en cuenta para esta dimensión al nivel educativo, los años de servicio, la condición laboral. El nivel educativo se refiere al grado de instrucción más alto que ha alcanzado una persona. Los años de servicio inciden en la remuneración, reconocimiento o en los beneficios laborales que podría tener un trabajador. La condición laboral se refiere al régimen en el que se encuentra el trabajador y considerando la situación en la cual se encuentra su contrato, pudiendo ser este a tiempo parcial o de lo contrario completo. La OIT de Argentina (2014), concibe al ambiente de trabajo en su integralidad, es decir incluye como condicionantes elementos intrínsecos y extrínsecos que van a influir en su nivel de vida, satisfacción y productividad. Consideran aspectos como las condiciones básicas para el

trabajo, condiciones medioambientales relacionadas a su salud y de manera más interna la forma cómo se ha organizado la empresa para la actividad laboral del trabajador.

El Minsa (2008) hace referencia al clima organizacional como aquel ambiente construido por los trabajadores a partir de la calidad y características en sus interrelaciones, influenciadas también por las condiciones físicas y políticas formales creadas por la empresa. Como variable de estudio, últimamente ha despertado un creciente interés, puesto que la propia coyuntura exige estar a la altura a partir de la mejora en los sistemas que brinden calidad a los procesos en diversas organizaciones lo cual se asume como un elemento básico para generar mejoramiento continuo de la productividad, eficiencia, eficacia y calidad (Vega, 2006; James, Choi, Ko, McNeil, Minton, Wright & Kim, 2008; Robbins & Judge, 2013; Griffin & Moorhead, 2014).

El clima organizacional es un factor básico y vital para el buen funcionamiento de la empresa (Reinoso & Araneda, 2007; Permarupan, Al-Mamun, Saufi & Zainol, 2013), a menudo se le atribuyen componentes y determinantes (Malcolm, Wes, Shackleton, Dawson, Lawthorn & Maitlis, 2005; George & Jones, 2012); al respecto Salazar, Cristóbal, Machado & Cañedo (2009) sugieren algunos elementos como el espacio físico referido a materiales y logística; también consideran la forma cómo se ha estructurado la empresa (tamaño, tipo de dirección, niveles de mando, entre otras), la Condición de cada persona como otro elemento referido a sus valores, intereses y expectativas; lo último muy relacionado al comportamiento o la actitud el trabajador con la organización lo cual se expresa en su nivel de satisfacción y responsabilidad, identidad, productividad. Finalmente un elemento clave es el estado de la colectividad laboral pues se constituye en una fuerza que puede delinear, reencausar o desviar la motivación y satisfacción de los trabajadores.

Para Guillén (2000), el clima organizacional es clave por la forma en la que influye en las actitudes y comportamiento de los trabajadores, por lo que facilita la obtención de una visión integral de la organización. Por tanto, no puede ser omitido en el diagnóstico y posterior diseño de herramientas de gestión de recursos humanos, permitiendo obtener información interna, lo que conlleva a:

- Obtener información acerca de las disposiciones, reacciones y estimaciones de los trabajadores asociadas a factores como supervisión, estructuras etc., las cuales intervienen en la gestión de las institución de salud.
- Conocer cómo piensa y siente el personal de la institución, conociendo los defectos o virtudes, de tal manera que se conozca las debilidades y puntos fuertes de los trabajadores y de la institución.
- Estimular la participación de los trabajadores.
- Desarrollar hábitos positivos de comunicación y relación.
- Percibir información referente a la higiene y seguridad de la organización.

Tabla 1

Diferencia entre cultura y clima organizacional

CULTURA ORGANIZACIONAL	CLIMA ORGANIZACIONAL
Conjunto de valores, creencias y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común.	Percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.
Se trasmite en el tiempo y se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional (evolución histórica).	Refleja la forma en que están hechas las cosas en un entorno de trabajo determinado (Instantánea no histórica).
Es duradera	Tiene carácter temporal.
Precede y fundamenta el clima.	Influye directamente en el desarrollo de las actividades de la organización.
Medición cualitativa / observación de campo.	Medición cuantitativa / encuesta.
Disciplina: Sociología/ Antropología.	Disciplina: Psicología

Nota. Tomado de “Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional. RM N° 623-2008/MINSA” por Ministerio de Salud, 2008, p. 20.

Como variable para la presente investigación, el clima organizacional tiene cinco dimensiones. La dimensión 1 es *estructura y condición laboral*. La estructura, según Palma (2004), tiene que ver con los diversos procesos formales y reglamentarios a los cuales está expuesto el trabajador en la organización, finalmente construye una percepción positiva o negativa según la naturaleza de cada proceso. Es un error asumir que la condición laboral se asocia exclusivamente a una remuneración económica, ya que comprende también los elementos materiales e inmateriales que se necesitan para realizar un buen trabajo y garantizar la producción y la mejora de la productividad. Por tanto, se

construirán diferentes significados del trabajo en base a la condición laboral de cada persona y la interacción de esta con los procesos psicosociales del contexto (MOW, 1987; Salanova et al, 1993; Clarke, Rockett, Sloane & Aiken, 2002; Aiswarya & Ramasundaram, 2012; Peña, Muñiz, Campillo, Fonseca & García, 2013; Nojehdehi, Farahani, Rafii & Bahrani, 2015).

La dimensión 2 es el involucramiento laboral. En toda organización es importante conocer a los trabajadores, saber de sus cualidades, talentos, también de sus limitaciones y a partir de ello desarrollar un plan de involucramiento progresivo y según las necesidades de la empresa pues estos finalmente tendrán que tomar decisiones, muchas veces de gran impacto en la institución. (Wanyonyi, 2014). En lo anterior, se va haciendo evidente que el involucramiento laboral implica no solo la acción de la empresa sino también del propio trabajador, el cual sentirá atención hacia su persona y desempeño; esta forma de abordarlo es una toma de decisión que traerá como consecuencia un sentimiento de pertenencia e identificación (Farooqui, 2012; Moghimi & Subramaniam, 2013; Lee Eun-Suk & Tae Youn Park, 2015; Abdullah & Gaballah, 2018).

La dimensión 3 es la realización personal también denominada autorrealización. Es uno de los conceptos de Maslow en su teoría de las necesidades. Implica factores personales y un medio cultural favorables, alude al factor humano plenamente desarrollado (Arboccó, 2019). Por ello, al rebasar lo estrictamente individual adquiere una dimensión social, ya no es una simple vivencia subjetiva sino el producto de la interrelación con su medio, su contexto, su realidad que ha formado a partir de estas interrelaciones (Guerrero & Vicente, 1999; Fie, Alam, Abdullah & Ahsan, 2009; Nadin, 2013).

La dimensión 4 es la supervisión, al respecto Aguilar (1994) la define como un proceso de seguimiento, observación y acompañamiento del trabajo del empleado, estas acciones pueden tener un carácter solo administrativo o llegar a ser formativo en tanto el superviso puede influenciar positivamente en la actitud y desempeño del trabajador para elevar su calidad laboral lo cual también retribuirá a la organización.

La dimensión 5 es la comunicación, la que según Palma (2004), consiste en la capacidad que se tiene para transmitir la información clara, coherente, fluida y pertinente

tanto hacia dentro de la organización como hacia fuera de ella en tanto brinde un servicio hacia los clientes.

El problema general de esta investigación se formula a través de esta pregunta: ¿Existe relación entre las características sociolaborales y el clima organizacional en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015? En base a ello, se derivan problemas específicos tal y como será posible apreciar en la matriz de consistencia (ver anexo 1). Ocurrirá lo mismo con los objetivos específicos y las hipótesis derivadas o específicas.

La presente investigación, en lo teórico, se justifica porque revisará diversas teorías respecto a las variables estudiadas y ha remarcado el impacto que estas tienen en los profesionales de enfermería y su entorno socio laboral, sus formas de trabajo y su rendimiento, al igual que en el manejo de conflictos laborales. En lo práctico, generará evidencias para examinar la correlación entre las características sociolaborales y el clima organizacional en las enfermeras de un hospital adscrito al sistema de salud pública; los datos y las conclusiones a las que se arribe serán útiles para la investigadora en su desempeño laboral, al igual que para los directivos del hospital en mención. Asimismo, motivará futuras investigaciones procedentes de otros profesionales o de entidades prestadoras de salud. Finalmente, en el ámbito de la gestión, se sumará a la convicción de que un importante factor para el buen clima organizacional es el manejo de las relaciones interpersonales, resolviendo conflictos asertivamente y fortaleciendo la confianza y la comprensión en el personal sanitario. Solo en el marco de un buen clima organizacional se podrá elevar la calidad de la atención al usuario, mejorar la percepción de la opinión pública respecto al sistema de salud pública. Por último, se aspira a motivar reformas curriculares en la formación de las futuras enfermeras, enfatizando en la gestión del clima organizacional. Un servicio de calidad es también una forma de honrar el compromiso asumido como enfermera de cuidar la vida del paciente.

La presente investigación planteó como objetivo general determinar la relación entre las características sociolaborales y el clima organizacional en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015. La hipótesis general fue: Existe relación significativa entre las características sociales/laborales y el clima organizacional en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015.

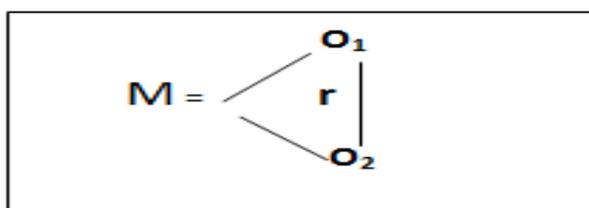
II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se configura como un estudio descriptivo de nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo. Hernández, Fernández y Baptista (2014). Descriptivo, porque solo se midió y recogió información de manera conjunta sobre las variables. Es Correlacional, porque se estimó el nivel de correspondencia que existe entre las variables, para esto se aplicó herramientas de la estadística, lo cual permitió medir esta correlación.

Cuando Hernández Sampieri et al (2014) se refiere al enfoque cuantitativo, es por el uso de la estadística como herramienta esencial para el procesamiento y análisis de datos que finalmente ayudarán en la comprobación de nuestras hipótesis. Según su alcance temporal, es transversal o transeccional por lo que los datos se recolectaron en un solo momento, con la finalidad de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. El diseño de investigación es no experimental, ya que las variables no han sido manipuladas de manera intencionada, en este caso se ha intervenido a partir de la observación y posterior análisis de los fenómenos.

Esquema:



Donde:

M: 80 enfermeras del hospital José Agurto Torres (Chosica).

O₁: Observación de la variable Características sociolaborales.

r: Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O₂: Observación de la variable Clima organizacional.

2.2. Población, muestra y muestreo

La población está conformada por todos los enfermeros y las enfermeras del hospital José Agurto Torres (Chosica, Perú). En la presente investigación se empleó el muestreo censal, por lo que no será necesario determinar la muestra. Según Hayes (1999), en el muestreo censal la muestra es toda la población.

Tabla 2.

Población de estudio: enfermeras del Hospital José Agurto Tello

Áreas de atención	Enfermeras
Emergencia	15
Hospitalización	50
Consultorios	15
Total	80

Criterios de inclusión

- Personal de salud nombrado o contratado que labore en el hospital José Agurto Torres por un periodo mayor de seis meses.
- Personal de salud de ambos sexos.
- Personal de salud que acepte voluntariamente participar en la aplicación de los instrumentos.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

El presente estudio utilizará la encuesta como técnica para la recolección de datos, Según Fiallo, Cerezal y Huaranga (2016), la encuesta está basada en la construcción y aplicación de un cuestionario, mediante este podremos conocer los pareceres y formas de ver el tema de investigación desde diversas aristas de las personas participantes en la muestra.

Validez de los instrumentos

Validez del instrumento 1

Experto(a)	Opinión de la aplicabilidad
Mag. Julia Alarcón Ortiz	Aplicable
Mag. Luis Gerardo Rejas Borjas	Aplicable
Mag. Roberto Santiago Bellido García	Aplicable

Validez del instrumento 2

Experto(a)	Opinión de la aplicabilidad
Mag. Julia Alarcón Ortiz	Aplicable
Mag. Luis Gerardo Rejas Borjas	Aplicable
Mag. Roberto Santiago Bellido García	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad se realizó mediante prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach. Esto permite determinar la consistencia interna del cuestionario y la media ponderada de las correlaciones entre las variables. Para ello, se aplicó una prueba piloto de 30 encuestados. Posteriormente se tabuló en Excel y se analizó en el SPSS 24.

Variable	N° de ítems	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Características sociolaborales	6	0.824	Elevada
Clima organizacional	42	0.976	Elevada

Si el valor del Alfa de Cronbach se aproxima más a su valor máximo (1) entonces es mayor su fiabilidad.

2.4. Procedimientos

Los datos obtenidos a través instrumento se procesarán en una matriz de Excel, luego estos datos cuantitativos serán ingresados al software estadístico SPSS 24.

2.5. Métodos de análisis de datos

- Método hipotético deductivo.
- Estadística descriptiva e inferencial.

2.6. Aspectos éticos

La guía de la Universidad Internacional de Santander (2015) dispone cuidar el aspecto ético de la investigación académica. Con respecto al contenido teórico del mismo se ha respetado estrictamente el derecho de autor al momento de citar o referenciar a los diversos autores. Por otro lado a todos los colaboradores que han participado del estudio se les ha informado el objetivo y la razón de la actividad en la cual están participando, se les ha compartido el cuestionario y se les ha anticipado de la reserva que se tendrá con su identidad e información compartida. De esta forma se ha cuidado de la confidencialidad de sus aportes respetando sus derechos más fundamentales evitando algún riesgo a su integridad física y psicológica. Finalmente se les ha permitido saber los beneficios y los alcances de la presente investigación en tanto permite contribuir en la mejora de la calidad del sector salud generando beneficios para el servicio a los pacientes. De esta manera se asegura los derechos de propiedad intelectual y reserva de los participantes.

III. Resultados

3.1. Presentación de resultados

Tabla 3

Características sociales de las enfermeras del Hospital José Agurto Tello (Chosica)

Características sociales		Nro.	%
Sexo	Femenino	74	92,5%
	Masculino	6	7,5%
Edad	18 – 25 años	2	2,5%
	26 – 35 años	32	40,0%
	36 – 45 años	27	33,8%
	46 – 55 años	14	17,5%
	> 56 años	5	6,2%
Estado civil	Solteros (a)	12	15,0%
	Casado (a)	27	33,8%
	Separado (a)	22	27,5%
	Conviviente (a)	18	22,5%
	Viudo (a)	1	1,2%
Total		80	100,0%

En la tabla 3 se observó las características sociales en las enfermeras del hospital José Agurto Tello (Chosica), en donde el 92.5% de los encuestados fue de sexo femenino, un 7.5%, sexo masculino. En lo que respecta a edad, un 40% se encuentra en un rango de 26 a 35 años, un 33.8% en un rango de 36 a 45 años; en tanto que un 17.5% en un rango de 46 a 55 años y solo un 6.2% mayores de 56 años. En cuanto al estado civil, un 33.8% está casado; un 27.5% se identificó como separado; 22.5%, conviviente, 15%, soltero; y solo un 1.2%, declaró ser viudo (a).

Tabla 4

Características laborales de las enfermeras del hospital José Agurto Tello (Chosica)

Características laborales		Nro.	%
Nivel de educación/ Grado académico	Técnico	1	1,2%
	Superior titulada	19	23,8%
	Con especialidad	58	72,5%
	Con maestría	2	2,5%
Años de servicio	<5 años	27	33,8%
	6 a 15 años	34	42,5%
	16 a 25 años	13	16,2%
	26 a 35 años	6	7,5%
Condición laboral	Nombrados	47	58,8%
	Contratados	24	30,0%
	Otros	9	11,2%
Total		80	100,0%

En la tabla 4, se observa un nivel de educación donde el 72.5% de las enfermeras del hospital José Agurto Tello cuenta con especialidad; un 23.8% es enfermera titulada; un 2.5% cuenta con maestría y tan solo un 1.2% es técnica en enfermería. En cuanto a los años de servicio, el 42.5% tiene de 6 a 15 años; un 33.5% registra un tiempo menor a 5 años, en tanto que un 16.2% cuenta con 16 a 25 años de servicio; solo un 7.6% tiene de 26 a 35 años. En tanto a la condición laboral, el 55.8% de las enfermeras tiene la condición de nombrada, el 30% se declara como contratado; solo el 11.2% se encuentra en una situación distinta a la prevista en el cuestionario.

Tabla 5

Clima organizacional apreciado en las enfermeras del hospital José Agurto Tello (Chosica)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	3.8
A veces	52	65.0
Siempre	25	31.3
Total	80	100.0

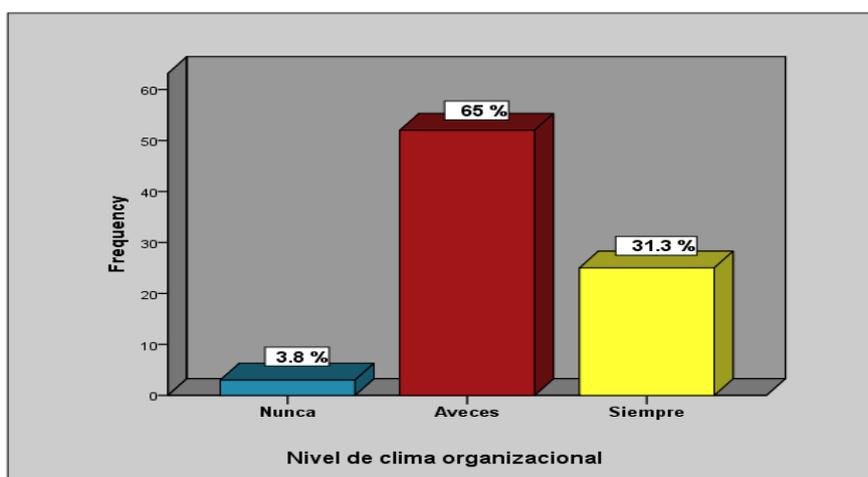


Figura 2. Clima organizacional apreciado en las enfermeras del hospital José Agurto Tello.

En la tabla 5 se observó que el 65% de las enfermeras del Hospital José Agurto Tello percibió que el clima organizacional es de nivel medio, en tanto que el 31.3% consideró que el clima organizacional es de nivel alto, mientras que solo el 3.8% consideró que el clima organizacional es de nivel bajo.

Tabla 6

Clima organizacional por dimensiones apreciadas en las enfermeras del hospital José Agurto Tello (Chosica)

Nivel	Condición laboral		Involucramiento laboral		Realización personal		Supervisión		Comunicación	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Nunca	100	12.5	4	5	3	3.8	20	25	15	18.8
A veces	46	57.5	55	68.8	56	70	48	60	37	43.3
Siempre	24	30	21	26.3	21	26.3	12	15	28	35
Total	80	100.	80	100.	80	100.	80	100.	80	100.

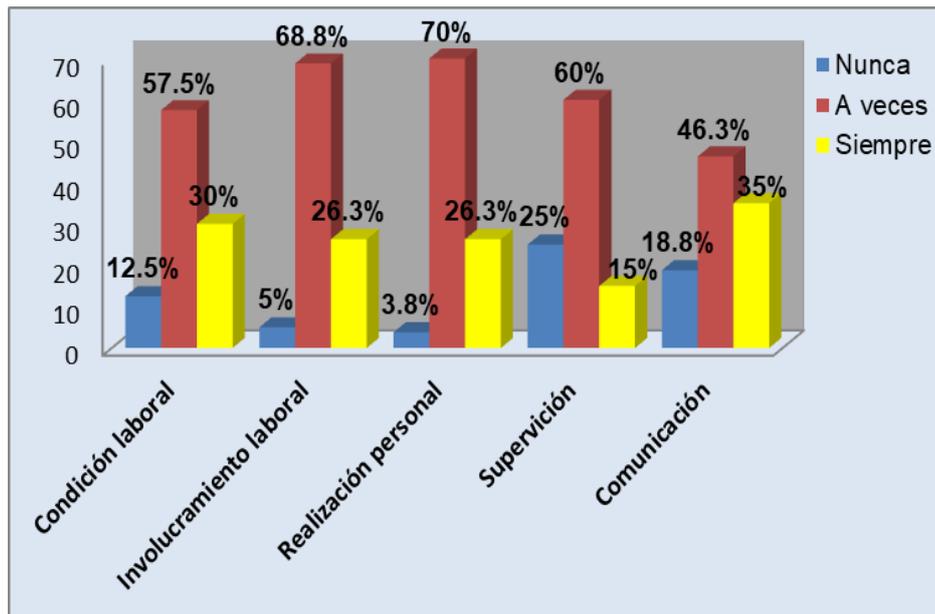


Figura 3. Clima organizacional por dimensiones apreciadas en las enfermeras del Hospital José Agurto Tello (Chosica).

La tabla 6 muestra que el 70% de las enfermeras apreció un nivel medio de realización personal, se encontró además que estos porcentajes son similares en las otras dimensiones. Por otro lado, la percepción de nivel alto en todas sus dimensiones es baja, siendo la dimensión supervisión la de menor porcentaje.

3.2. Contrastación de hipótesis

De la hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre las características sociales-laborales y el clima organizacional en las enfermeras.

H₁: Existe relación significativa entre las características sociales-laborales y el clima organizacional en las enfermeras.

Significancia: $\alpha = 0.05$

$P < 0,05$ se rechaza H₀ y se acepta H₁

$p > 0,05$ se rechaza H₁ y se acepta H₀

Tabla 7

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y el clima organizacional en las enfermeras del Hospital José Agurto Tello (Chosica)

Características sociales-laborales	Chi ²	Sig.
Sexo	1,020	,600
Edad	17,42	,026
Estado civil	12,957	,113
Nivel de educación	7,039	,317
Años de servicio	4,662	,588
Condición laboral	1,081	,897

En la tabla 7, se demostró que no existe relación significativa entre el clima organizacional con el sexo ($p > 0.05$), con el estado civil ($p > 0.05$), con el nivel de educación ($p > 0.05$), con años de servicio ($p > 0.05$) y condición laboral ($p > 0.05$). Sí existe relación significativa con la edad ($p < 0.05$) en las enfermeras del hospital José Agurto Tello (Chosica).

De la hipótesis específica 1

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y la condición laboral

H₀: No existe relación significativa entre las características sociales-laborales y la condición laboral en las enfermeras.

H₁: Existe relación significativa entre las características sociales-laborales y la condición laboral en las enfermeras.

Significancia: $\alpha = 0.05$

$P < 0,05$ se rechaza H₀ y se acepta H₁

$p > 0,05$ se rechaza H₁ y se acepta H₀

Tabla 8

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y condición laboral en las enfermeras del hospital José Agurto Tello (Chosica)

Característica sociales-laborales	Chi ²	Sig.
Sexo	2,789	,248
Edad	10,68	,220
Estado civil	14,87	,066
Nivel de educación	8,182	,225
Años de servicio	4,978	,547
Condición laboral	4,458	,348

En la tabla 8, se demostró que no existe relación significativa entre la condición laboral del clima organizacional con el sexo ($p > 0.05$), con el estado civil ($p > 0.05$), con el nivel de educación ($p > 0.05$), con años de servicio ($p > 0.05$), condición laboral ($p > 0.05$) y edad ($p > 0.05$) en las enfermeras del hospital José Agurto Tello.

De la hipótesis específica 2

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y el involucramiento laboral

H₀: No existe relación significativa entre las características sociales-laborales y el involucramiento laboral en las enfermeras.

H₁: Existe relación significativa entre las características sociales-laborales y el involucramiento laboral en las enfermeras.

Significancia: $\alpha = 0.05$

$P < 0,05$ se rechaza H₀ y se acepta H₁

$p > 0,05$ se rechaza H₁ y se acepta H₀

Tabla 9

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y el involucramiento laboral en las enfermeras del Hospital José Agurto Tello

Característica sociales-laborales	Chi ²	Sig.
Sexo	2,948	,229
Edad	8,159	,418
Estado civil	36,49	,000
Nivel de educación	11,25	,081
Años de servicio	3,181	,786
Condición laboral	3,299	,509

En la tabla 9, se demostró que no existe relación significativa entre el involucramiento laboral del clima organizacional con el sexo ($p > 0.05$), con la edad ($p > 0.05$), con el nivel de educación ($p > 0.05$), con años de servicio ($p > 0.05$), y condición laboral. Sí existe relación significativa con el estado civil ($p < 0.05$) en las enfermeras del hospital José Agurto Tello.

De la hipótesis específica 3

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y la realización personal

H₀: No existe relación significativa entre las características sociales-laborales y la realización personal en las enfermeras.

H₁: Existe relación significativa entre las características sociales-laborales y la realización personal en las enfermeras.

Significancia: $\alpha = 0.05$

$P < 0,05$ se rechaza H₀ y se acepta H₁

$p > 0,05$ se rechaza H₁ y se acepta H₀

Tabla 10

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y la realización personal en las enfermeras del hospital José Agurto Tello

Características sociales-laborales	Chi ²	Sig.
Sexo	3,123	,210
Edad	16,15	,040
Estado civil	8,628	,375
Nivel de educación	10,12	,119
Años de servicio	5,301	,506
Condición laboral	0,591	,964

En la tabla 10, se demostró que no existe relación significativa entre la realización personal del clima organizacional con el sexo ($p > 0.05$), con estado civil ($p > 0.05$), con el nivel de educación ($p > 0.05$), con años de servicio ($p > 0.05$), y condición laboral. Sí existe relación significativa con la edad ($p < 0.05$) en las enfermeras del hospital José Agurto Tello.

De la hipótesis específica 4

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y la supervisión.

H₀: No existe relación significativa entre las características sociales-laborales y la supervisión en las enfermeras.

H₁: Existe relación significativa entre las características sociales-laborales y la supervisión en las enfermeras.

Significancia: $\alpha = 0.01$

$P < 0,05$ se rechaza H₀ y se acepta H₁

$p > 0,05$ se rechaza H₁ y se acepta H₀

Tabla 11

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y la supervisión en las enfermeras del Hospital José Agurto Tello

Característica sociales-laborales	Chi ²	Sig.
Sexo	0,141	,932
Edad	18,10	,020
Estado civil	19,31	,013
Nivel de educación	11,55	,073
Años de servicio	7,931	,243
Condición laboral	4,455	,348

En la tabla 11, se demostró que no existe relación significativa entre la supervisión del clima organizacional con el sexo ($p > 0.05$), con el nivel de educación ($p > 0.05$), con años de servicio ($p > 0.05$), y condición laboral. Sí existe relación significativa con la edad ($p < 0.05$) y el estado civil ($p < 0.05$) en las enfermeras del hospital José Agurto Tello.

De la hipótesis específica 5

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y la comunicación

H₀: No existe relación significativa entre las características sociales-laborales y la comunicación en las enfermeras.

H₁: Existe relación significativa entre las características sociales-laborales y la comunicación en las enfermeras.

Significancia: $\alpha = 0.05$

$P < 0,05$ se rechaza H₀ y se acepta H₁

$p > 0,05$ se rechaza H₁ y se acepta H₀

Tabla 12

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y la comunicación en las enfermeras del Hospital José Agurto Tello

Característica sociales-laborales	Chi ²	Sig.
Sexo	0,975	,614
Edad	22,45	,004
Estado civil	12,83	,118
Nivel de educación	7,499	,277
Años de servicio	4,560	,601
Condición laboral	2,733	,603

En la tabla 12, se demostró que no existe relación significativa entre la comunicación del clima organizacional con el sexo ($p > 0.05$), con el estado civil ($p > 0.05$), con el nivel de educación ($p > 0.05$), con años de servicio ($p > 0.05$), y condición laboral. Sí existe relación significativa con la edad ($p < 0.05$) en las enfermeras del hospital José Agurto Tello.

IV. Discusión

Considerando la hipótesis general, se afirma que existe una relación significativa solo entre uno de los indicadores (edad) de las características sociales y el clima organizacional en las enfermeras de un nosocomio de Lima Este. Por otro lado, las características laborales no se relacionan significativamente con el clima organizacional en la muestra estudiada. Los resultados obtenidos demuestran un nivel de correlación de valor $p=0,016$ y $p > 0,05$, respectivamente. Estos resultados concuerdan parcialmente con Berberoglu (2018), él encontró que el clima organizacional es un predictor confiable del desempeño organizacional en los hospitales públicos de Chipre del Norte.

En relación a lo anterior, una percepción frecuente en los usuarios del sistema de salud es que la edad de quien brinda el servicio o la atención es garantía de una orientación o respuesta mucho más confiable. En otras palabras, mientras mayor sea la edad del profesional sanitario también serán mayores sus conocimientos y experiencias al respecto, por lo que las decisiones que tome tendrían un menor margen de error. La aceptación de la hipótesis nula permitiría afirmar la posibilidad de que las características laborales tales como nivel educativo, años de servicio y condición laboral no aseguran totalmente un buen clima organizacional. Por tanto, una infraestructura moderna en medio de relaciones tensas o conflictivas entre pares posiblemente no impedirá un clima organizacional de nivel bajo.

Acerca de la hipótesis específica 1, no existe relación significativa entre las características sociales y la condición laboral en las enfermeras del hospital estudiado. Por otro lado, entre las características laborales y la condición laboral ocurre lo mismo. En ambos casos, se halló el valor $p > 0,05$. En otras palabras, el sexo, la edad y el estado civil de las enfermeras del nosocomio en mención no traen consigo mejores o peores condiciones laborales, puesto que no existen las condiciones necesarias para una distribución descentralizada y equitativa de los recursos humanos en Salud. Estos resultados concuerdan parcialmente con Carrasco (2014) quien aborda el problema de los profesionales de la salud en general en el Perú desde varias dimensiones, entre ellas las referidas a las políticas sectoriales, una remuneración insatisfactoria, diferencias en el tipo de formalidad laboral, casi nula voluntad para desarrollar una línea de carrera pública, entre otras.

Las condiciones laborales inadecuadas del sector salud han sido corroboradas también por Brito, Galin y Novick (2000). Ellos argumentaron que las reformas del sector salud, en medio de ajustes estructurales en los países latinoamericanos, introdujeron elementos competitivos y una lógica mercantil lo que redujo sustancialmente la estabilidad laboral y aumentó la movilidad laboral al punto que es posible verificar la sobreoferta en algunas especialidades. Romero, López y Reyes (2018) encontraron que los trabajadores del rubro Servicios intensivos en conocimiento (salud, administración, finanzas, etc.) de Argentina tenían mejores condiciones laborales que los de México, lo que podría deberse en parte a la solidez de su organización sindical y al impacto de sus huelgas en el sistema productivo.

Al abordar la hipótesis específica 2, se observa que existe una relación significativa entre el estado civil y el involucramiento laboral en las enfermeras del centro de salud analizado. Por otro lado, las características laborales no se relacionan significativamente con el involucramiento laboral en la muestra estudiada. Los resultados obtenidos demuestran un valor $p=0,00$ y $p > 0,05$, respectivamente. Respecto a la primera parte de la hipótesis específica 2, esto evidenciaría que el personal sanitario cuyo estado civil sea soltero podría tener mayor predisposición anímica y tiempo para comprometerse no solo con la toma de decisiones en su centro de labores sino también con las acciones orientadas a lograr las metas acordadas (Lee Eun-Suk & Tae Youn Park, 2015). Es previsible que enfermeras madres o esposas tengan en el centro de su atención a sus hogares, lo cual no representa una debilidad ni mucho menos una limitación, pero sí una peculiaridad que deben tomar en cuenta los directivos. Lo dicho anteriormente abona en favor de una estrategia comunicacional distinta que permita que estas enfermeras madres y/o esposas no perciban los cambios en sus labores como algo negativo o que traerá mayor desgaste o inversión de tiempo. Lo hallado se relaciona con lo encontrado por Zepeda, Delgado, Soto y Soto (2016) quienes destacaron la importancia de la tarea y la capacitación asignada al trabajador como estimuladores para su mejor involucramiento laboral y por tanto mayor productividad.

En cuanto a la hipótesis específica 3, existe relación significativa entre la edad y la realización personal en las enfermeras. Por otro lado, las características laborales no se relacionan significativamente con la realización personal en la muestra estudiada. Los resultados obtenidos demuestran un valor $p=0,040$ y $p= > 0,05$, respectivamente. Estos

resultados concuerdan parcialmente con Bustamante, Grandón y Lapo (2015) quienes encontraron en dos hospitales chilenos de alta complejidad que dos de las dimensiones más influyentes para el clima organizacional son la identidad y la motivación laboral. Hernández (2014) halló que varios creativos pertenecientes a las cinco agencias de publicidad más importantes de Chile reconocían que la identidad, en el contexto laboral, era un sistema de significados compartidos que, al ser apropiados por los integrantes, se transforma gradualmente en su clima organizacional. Por ello, es posible que un trabajador con baja motivación y bajo sentido de identidad con su colectividad laboral perciba un clima organizacional deficiente (Guillen, 2000).

Es comprensible que, a cierta edad, los individuos sientan una mayor necesidad de realización personal. Se sabe que la vida laboral es finita y que, con el paso del tiempo, la dosis de sacrificio que estamos dispuestos a aceptar va decayendo inevitablemente. Por tanto, una mayor sensación de realización personal o autorrealización implica un entorno laboral favorable (Guerrero & Vicente, 1999), donde las interrelaciones que se establezcan sean positivas. La realización personal es una construcción personal y social que estaría relacionada con la satisfacción laboral, es decir, con una carga emotiva que fortalezca al trabajador como capital humano y que contribuya con la calidad del ambiente donde despliega su talento (Williams, 2013). Esto amerita también que los directivos de una organización o institución procuren que exista un equilibrio entre la percepción del clima organizacional y cómo se perciben a sí mismos los trabajadores. El trato cotidiano con sus pares y con sus jefes influye en la percepción individual y en la decisión a corto o mediano plazo de permanecer vinculado a la organización. Como es de esperar, el aspecto remunerativo no es el único factor presente; también lo es si me siento bien cumpliendo determinado rol, si dicho rol me permite desarrollar mis capacidades y/o potencialidades.

En cuanto a la hipótesis específica 4, existe relación significativa entre las características sociales, la edad y el estado civil de las enfermeras, y la supervisión. Por otro lado, las características laborales no se relacionan significativamente con la supervisión en la muestra estudiada. Los resultados obtenidos demuestran un valor $p=0,020$ y $p > 0,05$, respectivamente. Estos resultados concuerdan parcialmente con Cuadra y Veloso (2010), quienes encuentran en la supervisión un elemento influyente para elevar el nivel de motivación y satisfacción de los trabajadores, a partir de la práctica de un liderazgo positivo. Esto quiere decir que el modo en que se produzca la supervisión y el

liderazgo está asociado con los resultados organizacionales. Un líder capaz de supervisar el personal dejando atrás esa sensación de práctica autoritaria, distante e impersonal conseguirá, sin lugar a dudas, el mejoramiento del desempeño individual (Palma, 2010), con lo que también se ganará un mayor grado de compromiso e involucramiento. Según Aguilar (1994), en tanto la supervisión sea entendida desde su virtud evaluativa, orientadora, formativa y de asesoramiento, logrará aumentar la competitividad y garantizar la calidad del servicio.

En cuanto a la hipótesis específica 5, existe relación significativa entre la edad y la comunicación en las enfermeras. Por otro lado, las características laborales no se relacionan significativamente con la comunicación en la muestra estudiada. Los resultados obtenidos demuestran un valor $p=0,004$ y $p > 0,05$ respectivamente. Estos resultados concuerdan parcialmente con Quiroga (2007) y Zúñiga (2010). El primero encontró en sector metalmecánico de Cali (Colombia) que un inapropiado clima organizacional también incide negativamente en los flujos de información transmitidos por la comunicación al interior de la organización (Pacheco, 2005), lo que a su vez debilitará el logro de metas consensuadas y el trabajo cooperativo. La segunda halló en una escuela universitaria de arte de Costa Rica que un nivel óptimo de comunicación organizacional es indispensable para mantener el equilibrio y la coherencia en el funcionamiento de cualquier sistema productivo; al respecto Zúñiga (2010) hace énfasis en la construcción colectiva y participativa de los sistema de comunicación lo cual refleja un sistema laboral más democrático y motivador para el trabajador que pasa de ser solo actor a ser ahora también autor y creador desde sus propuestas.

V. Conclusiones

- Primera.** De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación entre la edad (como característica sociolaboral) y el clima organizacional en las enfermeras del hospital José Agurto Tello (Chosica), pero esto no se presenta entre las restantes características sociolaborales (sexo, estado civil, nivel de educación, entre otros) y el clima organizacional.
- Segundo.** De acuerdo a las evidencias estadísticas, no existe relación significativa entre las características sociolaborales y la condición laboral en las enfermeras del hospital José Agurto Tello (Chosica), esta última como dimensión del clima organizacional.
- Tercero.** De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación entre el estado civil como característica sociolaboral y el involucramiento laboral como dimensión del clima organizacional. No ocurre el mismo fenómeno entre las restantes características sociolaborales y el involucramiento laboral.
- Cuarto.** De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación entre la edad como característica sociolaboral y la realización personal como dimensión del clima organizacional. No ocurre el mismo fenómeno entre las restantes características sociolaborales y la realización personal.
- Quinto.** De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación entre edad como característica sociolaboral y la supervisión como dimensión del clima organizacional. No ocurre el mismo fenómeno entre las restantes características sociolaborales y la supervisión.
- Sexto.** De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación entre edad como característica sociolaboral y la comunicación como dimensión del clima organizacional. No ocurre el mismo fenómeno entre las restantes características sociolaborales y la comunicación.

VI. Recomendaciones

- Primera.** Se podría diseñar un plan de mejoramiento del clima organizacional, en el que el personal sanitario tenga voz y voto. El propósito sería que las características laborales tales como el nivel de educación y los años de servicio sean tomados en cuenta para la distribución de los recursos humanos en el hospital José Agurto Torres.
- Segunda.** Los directivos del hospital José Agurto Torres podrían dialogar y llegar a acuerdos con los dirigentes gremiales de las enfermeras. Una serie de reuniones de trabajo podrían ser útiles para explicar hasta qué punto las demandas de mejores condiciones laborales de los trabajadores pueden ser atendidas a nivel hospital y a nivel del sistema público de salud.
- Tercera.** El involucramiento laboral de las enfermeras del hospital José Agurto Torres también podría ser abordado desde una estrategia comunicacional distinta que permita que las enfermeras madres y/o esposas no perciban los cambios en sus labores como algo negativo o que traerá mayor inversión de tiempo dentro o fuera del horario de labores.
- Cuarta.** Los directivos y jefes de personal del hospital José Agurto Torres deben tener presente lo influyente que es su trato cotidiano. Este uno de los factores con mayor impacto en la percepción de realización personal y/o satisfacción laboral de las enfermeras a su cargo.
- Quinta.** La supervisión a cargo de directivos y de jefes de personal del hospital José Agurto Torres podría contar con determinadas reformas. Habría que evaluar si el trabajo en equipo y la coevaluación pueden ser implementadas como parte de dicha labor.
- Sexta.** La comunicación organizacional en el hospital José Agurto Torres podría ser reforzada a través de una consultoría profesional. Un aspecto tan importante para el clima organizacional no puede contar solo con buenas intenciones o promesas de cambio por parte de los trabajadores y/o directivos.

Referencias

- Abdullah, H. & Gaballah, S. (2018). Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses Performance: A University Hospital Case. *American Journal of Nursing Research*, 6(4), 191-197. DOI: 10.12691/ajnr-6-4-7.
- Agudelo, R., Echeverry, C., Echeverry, L., Beltrán, W., & Moreno, M. (2017). Organizational climate in a public hospital from Quindio Colombia. *Cad. Bras. Ter. Ocup.*, 25(3), 461-467. ISSN 2526-8910.
- Aguilar, M. (1994). *Introducción a la supervisión*. Buenos Aires: Editorial Lumen.
- Aiswarya, B., & Ramasundaram, G. (2012). A Study on Interference of Work-Life Conflict between Organizational Climate and Job Satisfaction of Women Employes in the Information Technology Sector. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 8(3), 351-360.
- Arboccó, M. (2019, 1 de febrero). Maslow y la autorrealización. *El Peruano*. Recuperado de: <https://bit.ly/37cDaNr>
- Beltrán, A. (2014). *Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el periodo 2002-2012 (tesis de maestría)*. Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(399), 1-9.
- Brito, P., Galin, P. & Novick, M. (2000). Relaciones laborales, condiciones de trabajo y participación en el sector Salud. Recuperado de: <https://bit.ly/33NdRyu>
- Bustamante, M., Grandón M., & Lapo, M. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales*, 31(137), 432-440. Universidad ICESI, Colombia. ISSN: 0123-5923.

- Carrasco, V. (2014). Los trabajadores de salud, los actores olvidados de las reformas. *Acta Med Per.*, 31(1), 50-56. Colegio Médico del Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/2RgX58C>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ª ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.
- Clarke, S., Rockett, J., Sloane, D., & Aiken, L. (2002). Organizational climate, staffing, and safety equipment as predictors of needlestick injuries and near-misses in hospital nurses. *American Journal of Infections Control*, 30(4), 207. Recuperado de: <https://bit.ly/2q2hPpa>
- Cuadra, A. & Veloso, C. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 18(1), 15-25. Recuperado de: <https://bit.ly/2RjF613>
- Díaz, A., Rodríguez, A., Balcinde, S. & Stuyfs, P. (2016). Clima organizacional: Percepción por enfermeras del Nivel Primario de Atención. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(3). ISSN 1561-2961. Recuperado de: <https://bit.ly/2QlObpM>
- Edel, R., García, A., & Casiano, R. (2007). Clima y compromiso organizacional. Recuperado de: <https://bit.ly/32X1iQR>
- Ellegren, U. (2015). Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. *Av. Psicol.*, 23(1), 87-102.
- Falcón, F., & Vergaray, L. (2015). Clima organizacional del departamento de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima (tesis de licenciatura). Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú.
- Farooqui, M. (2012). Measuring Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a Consequence of Organizational Climate (OC). *Asian Journal of Business Management*, 4(3), 294-302.

- Fiallo, J., Cerezal, J., & Huaranga, O. (2016). *Métodos científicos de la investigación pedagógica*. Lima: Editorial Colectivo Pedagógico Escuela Abierta S.A.C.
- Fie, D., Alam, S., Abdullah, Z., & Ahsan, N. (2009). A study of job stress on job satisfaction among University staff Malaysia: empirical study. *European Journal of Social Sciences*, 8(1).
- George, J., & Jones, G. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Estados Unidos: Prentice Hall.
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2014). *Organizational behavior: managing people and organizations*. South Western, Estados Unidos: Cengage Learning.
- Guerrero, E. & Vicente, F. (1999). Estudios sobre la importancia del factor humano en la realización profesional y personal: Satisfacciones e insatisfacciones de la profesión docente universitaria. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 2(1), 579-586. ISSN: 1575-0965.
- Guillen, C. (2000). *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. España: McGraw-Hill Interamericana.
- Hayes, B. (1999). *Cómo medir la satisfacción del cliente: diseño de encuestas, uso y métodos de análisis estadístico* (2ª ed.). Ciudad de México: Editorial Mexicana.
- Hernández, R., Fernández, C.; & Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw- Hill Interamericana.
- Hernández, V. (2014). *Análisis de la relación entre el Clima Organizacional y la creatividad en las agencias de publicidad* (tesis de licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

- Jahuir, L. (2015). Percepción del clima organizacional que tienen los profesionales de salud en el hospital de apoyo Sandía II-1, Puno 2015 (tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- James, L., Choi, C., Ko, H., McNeil, P., Minton, K., Wright, M., & Kim, K. (2008). Organizational and psychological climate: a review of theory and research. *Eur. J. Work Organ. Psy.*, 17(1), 5-32.
- Juárez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314. ISSN: 0443-5117.
- Lee Eun-Suk & Tae Youn Park (2015). Identifying organizational identification as basic for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, bulletin 141(5), 1049-1080.
- Malcolm, G., Wes, M., Shackleton, V., Dawson, J., Lawthorn, R., & Maitlis, S. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *J. Organiz Beba.*, 26, 379-408.
- Meaning of Working International Research Team (1987). *The meaning of working: An international view*. London: Academic Press.
- Ministerio de Salud del Perú (2008). Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. RM N° 623-2008/MINSA. Recuperado de: <https://bit.ly/2OIIx4g>
- Ministerio de Protección Social de España (2010). Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.
- Ministerio de Salud del Perú (2015). Políticas y acciones en salud hacia el bicentenario. Documento de Gestión, 2015. Recuperado de: <https://bit.ly/2KtAuRM>

- Moghimi, S., & Subramaniam, L. (2013). Employees Creative Behavior: The Role of Organizational Climate in Malaysian SMEs. *International Journal of Business and Management*, 8(5), 1-13.
- Molina, E. (2004). Pautas metodológicas para la realización de estudios de clima organizacional. *Gestión en el tercer milenio*, 13 (7), 35-38.
- Nadin, S. (2013). The impact of job stress on nurses job satisfaction. *Journal of Occupational Health*, 2(3), 50-56.
- Nojehdehi, M., Farahani, A., Rafii, F., & Bahrani, N. (2015). A Comparison of Organizational Climate and Nurses' Intention to Leave Among Excellence Awarded Hospitals and Others Hospitals. *Iran Red Crescent Med J*, 17(5).
- Noguera, J. & Samudio, M. (2014). Diagnóstico del Clima Organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay. *Mem. Inst. Invest. Cienc. Salud*, 12 (1), 15-25.
- Obreque, A. (2015). Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad (tesis de maestría). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.
- Oficina Internacional del Trabajo, Argentina (2014). Educación obrera para el trabajo decente: módulo 5: condiciones de trabajo. Recuperado de: <https://bit.ly/2Rt6LN3>
- Organización Panamericana de la Salud (2008). La renovación de la atención primaria en salud en las Américas. *Redes integradas de los sistemas de salud*. Washington DC. Recuperado de: <https://bit.ly/2OhcIJW>
- Pacheco, R. (2005). Competencias claves para la comunicación organizacional. *Revista Latinoamericana de Comunicación CHASQUI*, 90, 70-75. Centro Internacional de Estudios Superiores de Comunicación para América Latina. ISSN: 1390-1079.

- Palma, S. (2004). Diagnóstico del Clima Organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana.
- Peña, E., Muñiz, J., Campillo, A., Fonseca, E., & García, E. (2013). Assessing organizational climate: psychometric properties of the CLIOR scale. *Psicothema*, 25(1), 137-144.
- Permarupan, P., Al-Mamun, A., Saufi, R., & Zainol, N. (2013). Organizational climate on employees work passion: a review. *Can Soc Sci.*, 9(4), 63-68.
- Picoy, D. (2015). Clima organizacional en establecimientos de salud de la Micro red Villa en el año 2014. *Rev. Fac. Med. URP*, 15(3), 34-39.
- Quiroga, D. (2007). Comunicación, clima y cultura organizacional para la gestión del conocimiento. *Pymes metalmecánicas de Cali. Univ. Empresa*, 6(13), 9-36.
- Ramírez, M. (2014). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores EsSalud del CAP III Luis Negreiros Vega del Callao, 2014 (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Recuperado de: <https://bit.ly/2OhaEBG>
- Reinoso, H., & Araneda, B. (2007). Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. *Revista Ingeniería Industrial*, 6(1).
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. Estados Unidos: Pearson Education.
- Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico organizacional*. México: Editorial Alfaomega.

- Romero, J., López, V. & Reyes, J. (2018). Características y condiciones laborales de los trabajadores de servicios intensivos en conocimiento (SIC) en Argentina y México, 2010-2016. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://bit.ly/2ReW94o>
- Ruzafa, M., Madrigal, M., & Velandrino, A. (2008). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. *Gac. Sanit.* 22(5), 434-442.
- Salanova, M., Prieto, F., & Peiró, J. (1993). El significado del trabajo: una revisión de la literatura. En: J. Peiró, F. Prieto, J. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, P. Hontangas & M. Salanova (Eds.). *Los jóvenes ante el primer empleo: el significado del trabajo y su medida*. Valencia, España: Nau Llibres.
- Salazar, J., Cristóbal, C., Machado, B. & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75.
- Universidad Internacional de Santander (2015). *Guía Consideraciones Éticas*. Ciencias Sociales. Recuperado de <https://bit.ly/2vqZmln>
- Wanyonyi, C. (2014). Factors affecting job involvement in a organization: case of Nzoia Sugar Company Limited. *International Journal of Innovative Research and Development*, 77-105.
- Williams, S. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Zepeda, J., Delgado, Z., Soto, J. & Soto, P. (2016). Involucramiento laboral y productividad en un agronegocio en Sinaloa, México. *TEACS*, 9, 71-80. ISSN: 1856-9773.
- Zúñiga, E. (2010). *La comunicación organizacional y su importancia para las escuelas de artes universitarias: propuesta para la construcción de conocimiento organizacional*

colectivo desde una intervención educativa. *Educación*, 34(1), 73-81. Universidad de Costa Rica, San Pedro, Montes de Oca. ISSN: 0379-7082.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Características sociolaborales y su relación con el clima organizacional en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General</p> <p>¿Existe relación entre las características socio laborales y el clima organizacional en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Existe relación entre las características sociales /laborales y la condición laboral en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015?</p> <p>Existe relación entre las características sociales/laborales y el involucramiento laboral en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre las características sociales/laborales y el clima organizacional en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre las características sociales/laborales y la condición laboral en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015.</p> <p>Determinar la relación entre las características sociales/laborales y el involucramiento laboral en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>HG: Existe relación significativa entre las características sociales/laborales y el clima organizacional en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015?</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: Existe relación entre las características sociales/laborales y la condición laboral en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015</p> <p>HE2: Existe relación entre las características sociales/laborales y el involucramiento laboral en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015.</p>	Variable 1 : Características socio laborales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de valores	Nivel y rango
			Características sociales	Sexo	P1	Nominal	Masculino Femenino < 25 años 26 a 35 años 36 a 45 años 46 a 55 años 56 a + años
				Eda	P2		Casado Soltero Viudo Conviviente Separado
				Estado civil	P3		
			Características laborales	Nivel de educación	P4		Técnico Superior Especialidad Magister
				Años de servicio	P5		< 5 años 6 a 15 años 16 a 25 años 26 a 35 años
				Condición laboral	P6		36 a + años - Nombradas contratadas- otros

¿Existe relación entre las características sociales/laborales y la realización personal en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015?	Determinar la relación entre las características sociales/laborales y la realización personal en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015.	HE3: Existe relación entre las características sociales/laborales y la realización personal en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015.	Variable2: Clima organizacional				
¿Existe relación entre las características sociales/ laborales y la supervisión en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015?	Determinar la relación entre las características sociales/laborales y la supervisión en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015.	HE4: Existe relación entre las características sociales/laborales y la supervisión en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango
¿Existe relación entre las características sociales/laborales y la comunicación en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015?	Determinar la relación entre las características sociales/laborales y la comunicación en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015.	HE4: Existe relación entre las características sociales/laborales y la comunicación en las enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015.	Estructura y condición laboral	Elementos materiales Elementos psicosociales Elementos económicos	1 - 3 4 - 6 7 - 8	(1) Nunca (2) A veces (3) Siempre	Bajo = (42 - 70) Medio= (71 -99) Alto (100-126)
			Involucramiento laboral	Identificación con la entidad Compromiso con la entidad	9 -16 17-20		
			Realización personal	Desarrollo personal Desarrollo profesional	21 - 22 23 - 27		
			Supervisión	Apoyo para las tareas Orientación para las tareas	28-31 32-34		
			Comunicación	Fluidez en la comunicación Claridad en la comunicación	35-37 38 -42		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene como objetivo determinar las características sociolaborales y su relación con el clima organizacional en las enfermeras del hospital José Agurto Tello, Chosica, 2015. No hay preguntas correctas o incorrectas por lo que se les pide por favor que su opinión sea la más sincera posible.

Características sociolaborales

1. Sexo (Marque con una X)

Femenino	<input type="checkbox"/>
Masculino	<input type="checkbox"/>

2. Edad (Marque con una X)

18 a 25 años	<input type="checkbox"/>
26 a 35 años	<input type="checkbox"/>
36 a 45 años	<input type="checkbox"/>
46 a 55 años	<input type="checkbox"/>
56 a más	<input type="checkbox"/>

3. Nivel de educación (Marque con una X)

Técnico	<input type="checkbox"/>
Superior completa	<input type="checkbox"/>
Con especialidad	<input type="checkbox"/>
Magíster	<input type="checkbox"/>

4. Estado civil (Marque con una X)

Soltero	<input type="checkbox"/>
Casado	<input type="checkbox"/>
Separado	<input type="checkbox"/>
Conviviente	<input type="checkbox"/>
Viudo	<input type="checkbox"/>

5. Años de servicio

< 5 años	
6 a 15 años	
16 a 25 años	
26 a 35 años	
36 a + años	

6. Condición laboral (Marca con una X)

Nombrado	
Contratada	
Otros (especifique)	

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene por objetivo recopilar información para determinar la relación entre las características sociolaborales y el clima organizacional en las enfermeras del hospital José Agurto Tello, Chosica, 2015. Por ello, le pido que responda con sinceridad a fin de contribuir con la mejora del servicio que usted merece. Marque con una (X) su respuesta en los cuadros valorados del 1 al 3.

CLIMA ORGANIZACIONAL		1	2	3
		Nunca	A veces	Siempre
Estructura y condición laboral				
1	¿Existe un adecuado entorno físico en su área de trabajo?			
2	¿Cuenta con los recursos necesarios para realizar un trabajo eficiente?			
3	¿Se dispone de recursos tecnológicos que facilite su trabajo?			
4	¿La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades?			
5	¿En esta institución los trabajos están bien asignados y organizados?			
6	¿Se siente motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo?			
7	¿La remuneración es considerada atractiva en la institución?			
8	¿La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realiza?			
9	¿Se dispone de recursos tecnológicos que facilite su trabajo?			
Involucramiento laboral				
9	¿Conozco la Misión y Visión de mi entidad y/o institución en la que labora?			
10	¿Quiénes dirigen esta institución prefieren que si uno está haciendo bien su trabajo, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos?			
11	¿En esta institución no se confía mucho en el criterio individual porque casi todo el trabajo que hacemos se revisa?			
12	¿Para que un trabajo de buenos resultados es necesario que sea hecho con un alto nivel de conocimientos?			
13	¿En esta institución cada personal realiza el trabajo que corresponde a su cargo y no deben asumir responsabilidades que no le competen?			
14	¿En esta institución se piensa que las personas deben resolver por sí solas los problemas del trabajo y no recurrir para todo a los jefes?			
15	¿Uno de los problemas existentes en esta institución, es que el personal no es responsable en el trabajo?			
16	¿Existe colaboración entre el personal o colegas?			
17	¿Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?			
18	¿Se siente comprometido con el éxito de la institución?			
19	¿Aquí se me ha explicado el funcionamiento de la institución y cuáles son las responsabilidades y tareas de cada uno?			
20	¿Los objetivos de mi entidad son claros?			
Realización personal				

21	¿Se siente comprometido con el éxito de la institución?			
22	¿Cumplir con sus actividades laborales, es una tarea gratificante?			
23	¿La entidad promueve su desarrollo personal?			
24	¿Existe oportunidades de progresar en la institución que labora?			
25	¿La actividad en la que labora le permite aprender y desarrollarse como profesional?			
26	¿Su trabajo lo hace sentirse realizado profesionalmente?			
27	¿Se le reconoce los logros por la labor que desempeña en el cargo?			
28	¿Le interesa que su institución sea la mejor?			
	Supervisión			
29	¿Mi jefe tiene conocimiento y destrezas para dirigir el área?			
30	¿Mi jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se nos presenten?			
31	¿Mi jefe no se interesa por el éxito del personal?			
32	En la institución, ¿los jefes promueven la capacitación que se necesita?			
33	¿Se valora los altos niveles de desempeño?			
34	¿El trato que recibo de mi jefe es respetuoso?			
35	¿Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que formulo?			
	Comunicación			
36	¿En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros (a) de trabajo que facilita el logro de los resultados?			
37	¿Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicación oficial que por comunicaciones informales?			
38	¿Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad?			
39	¿Tengo claridad del porqué realizo mis trabajos?			
40	¿Estoy satisfecho (a) con la forma en que me comunico con mis compañeros?			
41	¿Cuándo surge un problema, se con exactitud quien debe resolverlo?			
42	¿Los objetivos de trabajo se informan oportunamente a las enfermeras?			
43	¿Existe suficiente canales de comunicación?			

Anexo 3: Matriz de datos de la variable Clima organizacional

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL																																															
Condición laboral								Involucramiento laboral												Realización personal							Supervisión							Comunicación													
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	T				
1	2	2	2	2	2	2	2	3	17	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	29	2	2	2	2	2	3	15	3	3	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	16	93			
2	3	3	2	2	3	2	3	3	21	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	23	3	3	3	3	3	1	19	2	2	2	1	2	2	2	13	1	1	2	2	1	2	2	2	13	89	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	22	3	2	2	2	2	3	16	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	3	2	2	2	17	85	
4	2	2	2	3	3	2	2	2	18	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	29	2	2	2	2	1	1	12	2	2	1	1	2	2	1	11	1	2	2	1	1	2	2	1	12	82	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	3	2	3	2	2	3	17	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	75		
6	2	2	2	2	2	2	2	3	17	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	26	3	3	3	2	2	2	17	2	2	2	2	2	3	3	16	2	2	2	3	3	3	3	3	21	97	
7	2	1	2	2	1	3	1	3	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	3	1	1	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	1	1	1	1	1	2	2	2	21	76	
8	2	1	2	2	1	2	2	3	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	3	1	1	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	82	
9	2	2	2	2	2	1	2	1	2	15	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	28	3	1	2	3	2	1	3	15	2	2	2	2	2	2	14	2	1	2	3	2	2	2	1	15	87	
10	1	1	2	2	1	1	1	1	10	3	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	24	3	2	2	2	2	3	16	1	2	2	1	2	2	2	12	2	1	1	2	1	2	2	1	12	74	
11	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	26	3	2	2	3	2	2	3	17	3	3	2	2	3	3	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	16	92
12	2	2	3	1	1	2	1	3	15	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	26	3	2	2	3	3	2	3	18	3	2	3	2	2	2	16	2	3	2	3	2	2	2	3	19	94	
13	2	2	2	2	2	2	1	3	16	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	27	3	2	3	2	3	1	3	17	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	1	3	2	2	1	2	15	88
14	2	2	1	1	5	2	1	3	17	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	24	3	1	2	2	3	1	3	15	2	2	2	2	2	3	2	15	3	2	2	3	3	3	2	3	21	92
15	2	1	1	1	2	2	2	3	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	23	3	2	3	3	2	1	3	17	3	2	3	2	2	3	2	17	2	2	2	3	2	3	2	3	19	90
16	2	2	2	2	2	2	2	3	17	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	28	3	2	3	3	2	1	3	17	3	3	2	2	2	3	2	17	2	3	2	3	2	2	3	2	19	98
17	2	3	1	2	2	2	1	3	16	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	26	3	2	2	3	3	2	3	18	3	2	2	2	3	3	2	17	2	2	3	3	3	3	3	3	22	99
18	2	2	2	2	3	3	2	2	18	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	25	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	23	107	
19	3	2	2	2	2	3	2	2	18	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	31	3	2	2	3	3	2	3	18	3	3	3	2	2	3	3	19	3	2	2	3	2	3	2	3	20	106
20	2	2	2	2	2	2	1	1	14	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	25	3	2	1	2	3	1	3	15	2	2	2	2	2	2	14	2	1	2	3	2	3	2	2	17	85	
21	2	2	2	2	2	2	1	3	16	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	26	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	3	17	88		
22	2	2	3	2	2	2	1	3	17	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	26	3	2	2	3	2	3	17	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	3	2	3	2	3	19	90		
23	2	2	2	1	2	2	1	2	14	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	23	3	1	2	2	3	1	3	15	2	2	1	1	3	2	12	2	2	2	3	2	2	1	2	16	80	
24	2	2	2	2	3	2	1	3	17	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	23	3	2	2	2	2	1	3	15	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	3	2	3	2	2	18	86	
25	1	2	1	1	2	2	1	3	13	1	1	2	3	2	2	3	2	2	1	1	22	3	1	2	3	3	1	3	16	2	2	1	1	1	2	10	2	2	2	3	2	2	2	2	17	78	
26	1	2	2	1	2	1	1	3	13	1	2	3	3	1	1	2	2	1	2	2	22	3	1	2	2	3	1	3	15	2	2	1	2	3	2	13	2	2	2	3	2	2	1	2	16	79	
27	2	1	1	2	2	2	2	2	14	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	27	3	1	2	2	3	1	3	15	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	3	2	3	2	3	19	89	

28	1	2	2	2	2	2	1	3	15	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	29	2	2	2	3	3	2	3	17	3	2	2	2	3	2	2	16	2	3	2	3	2	3	2	3	20	97	
29	1	2	2	1	2	2	2	3	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	24	2	1	2	3	2	1	3	14	2	2	2	2	1	3	2	14	2	3	2	2	2	3	2	3	19	86
30	1	2	2	2	2	2	1	1	13	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	21	3	3	3	2	1	1	2	15	2	1	1	1	1	1	2	9	2	2	1	1	1	2	2	1	12	70	
31	1	2	1	2	2	2	1	1	12	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	22	3	3	3	2	1	2	2	16	2	2	2	1	1	1	1	10	2	1	1	2	2	2	2	2	14	74	
32	2	2	2	2	1	2	1	1	13	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16	3	2	2	2	1	2	2	14	2	2	2	1	1	1	1	10	2	2	2	2	2	2	2	2	16	69	
33	3	2	3	2	1	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	22	3	2	2	2	2	2	1	14	2	2	2	1	1	1	1	10	1	2	2	2	2	2	1	1	13	76	
34	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	21	2	3	3	2	2	2	1	15	2	2	2	1	1	1	1	10	2	2	2	1	1	1	1	2	12	74	
35	1	2	3	2	2	1	1	1	13	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	22	3	3	3	2	1	2	1	15	1	1	2	2	2	1	1	10	2	2	2	2	2	2	2	2	16	76	
36	3	2	2	2	2	2	2	3	18	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	30	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	1	2	2	1	2	12	2	1	1	2	2	1	1	2	12	85	
37	2	3	3	2	3	3	3	3	22	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	29	3	3	3	2	1	1	2	15	2	2	2	1	1	2	2	12	2	2	2	1	1	2	2	2	14	92	
38	2	3	3	2	2	2	2	2	18	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	31	3	3	3	2	1	2	2	16	2	2	2	2	1	1	2	12	2	2	1	1	2	2	1	1	12	89	
39	2	2	2	2	1	2	2	2	15	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	21	3	3	3	2	1	2	2	16	2	2	2	2	1	1	1	11	2	2	2	1	1	1	1	2	12	75	

40	2	2	2	1	1	2	2	1	13	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	24	3	2	2	3	2	1	3	16	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	3	2	2	2	2	1	15	82	
41	2	2	1	1	2	2	1	3	14	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	1	27	3	2	2	3	2	1	3	16	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	2	2	2	2	2	16	86
42	2	2	2	1	1	2	1	3	14	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	1	27	3	2	2	2	2	1	1	13	1	1	1	2	2	2	1	10	2	1	2	2	2	1	1	1	12	76
43	2	2	2	1	1	2	1	3	14	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	1	27	3	2	2	3	2	1	3	16	2	2	2	2	2	1	2	13	1	1	1	2	2	1	1	1	10	80
44	2	2	2	1	1	2	1	3	14	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	1	27	3	2	2	1	1	1	1	11	2	2	2	1	1	1	2	11	1	2	2	2	2	2	2	2	15	78
45	2	2	2	1	1	2	1	3	14	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	1	27	3	2	2	2	2	2	1	14	1	1	2	2	2	1	1	10	2	2	1	1	2	2	2	1	13	78
46	2	2	2	1	1	2	1	3	14	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	1	27	3	2	2	2	2	2	1	14	2	2	1	1	1	2	2	11	1	2	2	1	2	2	2	2	14	80
47	2	1	2	2	1	3	1	3	15	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	24	3	2	2	2	2	1	1	13	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	1	1	2	2	2	2	13	79
48	1	2	1	2	2	3	1	1	13	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	18	3	2	2	2	2	2	1	14	1	2	2	2	2	2	2	13	1	1	2	2	2	2	2	2	14	72
49	1	1	3	2	2	1	1	2	13	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	18	3	3	3	2	1	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	14	1	1	1	1	1	1	1	1	8	69
50	2	2	1	1	2	2	2	2	14	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	20	3	2	2	2	1	2	1	13	2	2	2	2	1	1	1	11	2	2	2	2	2	2	2	2	16	74
51	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	1	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	118
52	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	1	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	3	3	23	116
53	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	3	3	3	3	20	3	2	2	3	3	3	3	3	22	117
54	3	3	3	3	3	3	3	1	22	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	3	3	3	3	3	23	117
55	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	1	3	3	3	3	19	3	2	3	3	3	3	3	3	23	118
56	3	3	3	3	3	3	3	1	22	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	2	2	18	3	3	1	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	113
57	3	3	3	3	2	2	2	3	21	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	118
58	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	3	2	2	2	3	2	3	17	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	87
59	3	2	2	2	3	3	2	2	19	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	27	3	2	2	2	3	2	3	17	3	3	2	2	2	3	2	17	2	2	2	3	3	3	3	3	21	101
60	2	2	2	2	2	2	2	3	17	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	28	3	2	2	3	2	2	3	17	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	3	2	3	2	2	18	94
61	2	2	2	2	2	2	2	3	17	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	28	3	2	2	3	2	2	3	17	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	3	2	3	2	2	18	94
62	2	2	2	2	2	2	2	3	17	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	28	3	2	2	3	2	2	3	17	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	3	2	3	2	2	18	94
63	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	29	3	2	2	3	2	2	3	17	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	3	2	3	2	2	18	94

64	2	2	2	2	2	2	2	3	17	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	28	3	2	2	3	2	2	3	17	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	3	2	3	2	2	18	94
65	3	3	2	3	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	34	3	2	3	3	3	3	20	3	3	1	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	118	
66	3	3	2	3	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	34	3	2	3	3	3	3	20	3	3	1	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	118	
67	3	3	2	3	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	34	3	2	3	3	3	3	20	3	3	1	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	118	
68	3	3	2	3	3	3	2	3	21	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	34	3	2	3	3	3	3	20	3	3	1	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	117	
69	3	3	2	3	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	34	3	2	3	3	3	3	20	3	3	1	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	118	
70	3	3	2	3	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	34	3	2	3	3	3	3	20	3	3	2	2	3	3	2	18	3	3	3	3	2	3	2	3	22	116	
71	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	32	3	2	2	2	2	3	2	16	3	3	1	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	3	23	110	
72	3	3	2	3	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	34	3	2	3	3	3	3	20	3	3	1	2	2	3	3	17	2	2	2	2	2	3	3	3	19	112	
73	3	3	3	3	3	3	3	1	22	3	3	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	117	
74	3	3	3	4	2	2	2	1	20	2	1	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	21	3	3	1	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	111	
75	3	3	3	3	3	3	3	1	22	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	33	3	3	2	3	2	3	19	3	3	3	3	2	3	2	19	3	1	3	3	3	3	3	3	22	115	
76	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	21	3	3	1	3	3	3	3	19	3	2	3	3	3	3	3	3	23	116	
77	2	2	2	2	2	2	2	1	15	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	23	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	82	
78	3	3	2	3	2	3	2	2	20	3	1	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	28	2	2	3	2	3	3	18	3	3	2	2	2	2	2	16	3	2	3	3	3	2	2	3	21	103	
79	3	3	3	3	2	3	2	3	22	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	2	3	2	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	113	
80	3	3	3	3	3	3	3	1	22	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	21	3	3	1	2	2	2	2	15	3	2	3	3	3	3	3	3	23	113	

Anexo 4: Operacionalización de variables

Tabla 13

Operacionalización de la variable Características sociolaborales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
Características Sociales	Sexo	P1	Nominal	Masculino Femenino
	Edad	P2		< 25 años
				26 a 35 años
				36 a 45 años
46 a 55 años				
Estado civil	P3	56 a + años		
		Casado Soltero Viudo Conviviente Separado		
Características Laborales	Nivel de educación	P4	Técnico Superior Especialidad Magister	
	Años de servicio	P5	< 5 años	
			6 a 15 años	
			16 a 25 años	
Condición laboral	P6	26 a 35 años		
		36 a + años - Nombradas contratadas- otros		

Tabla 14

Operacionalización de la variable Clima organizacional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel Rango
Estructura y condiciones laborales	Elementos materiales	1 - 3		
	Elementos psicosociales	4 - 6		
	Elementos económicos	7 - 8		
Involucramiento laboral	identificación con la entidad	9 - 16		
	Compromiso con la entidad	17 - 20	Nunca (1)	Bajo (42--70)
Realización personal	Desarrollo personal	21 - 22	A veces (2)	Medio (71-99)
	Desarrollo profesional	23 - 27		
Supervisión	Apoyo para las tareas	28-31	Siempre (3)	Alto (100-126)
	Orientación para las tareas	32-34		
Comunicación	Fluidez en la comunicación.	35-37		
	Claridad en la comunicación.	38 -42		

Anexo 5: Ficha técnica de los instrumentos de medición

Ficha técnica del instrumento 1

Datos generales

Título.

Cuestionario para medir las características sociolaborales de las enfermeras del hospital José Agurto Torres (Chosica). Adaptación del instrumento original del INEI (2014).

Objetivo.

Determinar características sociales y laborales de las enfermeras del nosocomio en mención.

Estructura.

El cuestionario consta de seis preguntas sobre características sociolaborales y consta de dos dimensiones: Características sociales (3 ítems), Características laborales (3 ítems).

Autor: Instituto Nacional de Estadística e Informática

País: Perú

Año: 2014

Administración: Individual

Grupo de aplicabilidad: Personal sanitario, adultos

Duración: 5 minutos

Ficha técnica del instrumento 2

Datos generales

Título

Cuestionario para mejorar el clima organizacional de las enfermeras del hospital José Agurto Torres (Chosica)

Objetivo

Determinar la percepción del clima organizacional de las enfermeras del nosocomio en mención.

Estructura

El cuestionario consta de 42 preguntas sobre el clima organizacional. Fue estructurado bajo una escala tipo Likert, con tres categorías: *Nunca* (1), *A veces* (2), *Siempre* (3). Está dividido en cinco dimensiones: Estructura y condiciones laborales (8 ítems), Involucramiento laboral (12 ítems), Realización personal (7 ítems), Supervisión (7 ítems), Comunicación (8 ítems).

Autora: Sonia Palma Carrillo

País: Perú

Año: 2004

Administración: Individual

Grupo de aplicabilidad: Adultos

Duración: 15 a 20 minutos

Baremo del cuestionario de percepción del clima organizacional

Bajo: [42 – 70]

Medio: [70 – 99]

Alto: [100 - 126]

Baremo del cuestionario de percepción del clima organizacional por dimensiones

Estructura y condiciones laborales: [8 – 13>; Medio: [14 – 19>; Alto: [20 - 24]

Involucramiento laboral: [12 – 20>; Medio: [21 – 29>; Alto: [30 - 36]

Realización personal: Bajo: [7 – 12>; Medio: [13 – 18>; Alto: [19 - 21]

Supervisión: Bajo: [7 – 12>; Medio: [13 – 18>; Alto: [19 - 21]

Comunicación: Bajo: [8 – 13>; Medio: [14 – 19>; Alto: [20 - 24]

Anexo 6: Artículo científico

RELACIÓN ENTRE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL JOSÉ AGURTO TELLO (CHOSICA, 2015)

Patricia Mercedes Flores Apaza

pattychosica@gmail.com

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar cuál es la relación entre las características socio laborales y el clima organizacional en las enfermeras del Hospital José Agurto Tello de Chosica, 2015. El tipo de la investigación fue básica, nivel descriptivo correlacional, de diseño correlacional no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 80 profesionales de enfermería en áreas de emergencias, hospitalización y consultorios.

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, uno para cada variable con preguntas cerradas tipo escala de Likert. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos y sometidos a confiabilidad con el estadístico Alfa de Cronbach, teniendo como resultados de fiabilidad 0.824 para el cuestionario que mide Características sociolaborales y 0.976 para el de Clima organizacional, respectivamente. El análisis de datos y la prueba de hipótesis arrojaron que el 65% de las enfermeras encuestadas percibieron como nivel medio el clima organizacional y que guarda relación con la edad de los profesionales, dado que el valor de sig (valor crítico observado) es $0,016 < 0,005$.

Palabras clave: características sociolaborales, clima organizacional, enfermería.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between socio-labor characteristics and the organizational climate in nurses at the José Agurto Tello Hospital in Chosica, 2015. The type of research was basic, correlational descriptive level,

of non-experimental correlational design. cross section. The population and sample consisted of 80 nursing professionals in emergency areas, hospitalization and offices.

The technique used was the survey and the data collection instrument was the questionnaire, one for each variable with closed questions like Likert scale. The instruments were validated by expert judgment and submitted to reliability with the Cronbach Alpha statistic, having as reliability results 0.824 for the questionnaire that measures Socio-labor Characteristics and 0.976 for the Organizational Climate, respectively. The data analysis and the hypothesis test showed that 65% of the nurses surveyed perceived the organizational climate as a medium level and that it is related to the age of the professionals, given that the sig value (observed critical value) is $0.016 < 0.005$.

Keywords: socio-occupational characteristics, organizational climate, nursing.

Introducción

La presente investigación asume que las características sociolaborales tienen una estrecha relación con los factores psicosociales en el trabajo. Asimismo, son el resultado de condiciones intralaborales y condiciones extralaborales. El Ministerio de Protección Social de España (2010) definió a la primera como las condiciones propias de la actividad laboral y de la organización a la que se brinda el servicio. A la segunda, la conceptualizó como los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador y que incluyen a su vivienda, por ejemplo. En ambos casos, estas condiciones son capaces de influir en la salud y el bienestar del individuo.

Dimensiones de Características sociolaborales

Dimensión 1: características sociales

Aunque el término Características sociales podría abarcar aspectos tales como condiciones de vida y acceso a prestaciones de salud, esta investigación lo ha delimitado solo a sexo, edad, estado civil. El *sexo* señala las características fisiológicas y sexuales con las que nacen mujeres y hombres, *edad* es el tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o vegetales, el *estado civil* es la “Condición de una persona en relación con su nacimiento, nacionalidad, filiación o matrimonio, que se hacen constar en el registro civil y que delimitan el ámbito propio de poder y responsabilidad que el derecho reconoce a las personas naturales” (RAE, 2019).

Dimensión 2: características laborales

Las características laborales están vinculadas con el estado del entorno laboral, el cual podría entrañar la exposición a factores de riesgo. De por sí, el concepto es mucho más amplio pero en esta investigación solo se tendrá en cuenta para esta dimensión al nivel educativo, los años de servicio, la condición laboral. El *nivel educativo* se refiere al grado de instrucción más alto que ha alcanzado una persona. Los *años de servicio* inciden en la remuneración, reconocimiento o en los beneficios laborales que podría tener un trabajador. La *condición laboral* se refiere al régimen laboral en que se encuentra el trabajador y su tipo de contrato (tiempo completo, tiempo parcial). Para OIT Argentina (2014, p. 16):

El Minsa (2008, p. 16) lo definió como las “Percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo”. Como variable de estudio, ha despertado un creciente interés durante los últimos años, puesto que la implementación de sistemas de gestión de la calidad en diversas organizaciones lo asumió como un elemento básico para generar mejoramiento continuo de la productividad, eficiencia, eficacia y calidad (Vega, 2006). El clima organizacional como noción multidimensional abarca el medio interno de la organización (Reinoso & Araneda), a menudo se le atribuyen componentes y determinantes como:

Dimensiones de Clima organizacional

Dimensión 1: Estructura y condición laboral.

La estructura, según Palma, “representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo” (2004, p. 5). Es un error asumir que la condición laboral se asocia exclusivamente a una remuneración económica, ya que comprende también los elementos materiales e inmateriales que se necesitan para realizar un buen trabajo y garantizar la producción y la mejora de la productividad. Por tanto, se construirán diferentes significados del trabajo en base a la condición laboral de cada persona y la interacción de esta con los procesos psicosociales del contexto (MOW, 1987).

Dimensión 2: Involucramiento laboral

En el contexto de una organización, el involucramiento laboral se relaciona con la existencia de mecanismos o estructuras que emplean el talento humano para que sea partícipe de las decisiones (Wanyonyi, 2014). En lo anterior, se va haciendo evidente que el involucramiento laboral es la respuesta del trabajador hacia el hecho de participar en la toma de decisiones, de este modo se genera un sentimiento de pertenencia e identificación.

Dimensión 3: Realización personal

También denominada autorrealización, es uno de los conceptos de Maslow en su teoría de las necesidades. Implica factores personales y un medio cultural favorables, alude al factor humano plenamente desarrollado (Arboccó, 2019). Por ello, al rebasar lo estrictamente individual adquiere una dimensión social, ya no es una simple vivencia subjetiva sino que refleja la relación con el entorno y las interrelaciones sociales que se han construido (Guerrero & Vicente, 1999).

Dimensión 4: Supervisión

La supervisión es un proceso sistemático de control, seguimiento, evaluación, orientación, asesoramiento y formación; de carácter administrativo y educativo; que lleva a cabo una persona en relación con otras, sobre las cuales tiene una cierta autoridad dentro de la organización; a fin de lograr la mejora del rendimiento del personal, aumentar su competencia y asegurar la calidad de los servicios (Aguilar, 1994, p. 32).

Dimensión 5: Comunicación.

“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”. (Palma, 2004, p. 5).

Diseño de la investigación

Según la clasificación de Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación corresponde a un estudio descriptivo de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo. Para

llevar a cabo esta investigación se empleará la técnica de la encuesta. Según Fiallo, Cerezal y Huaranga, se trata de un “método empírico complementario de investigación que supone la elaboración de un cuestionario, cuya aplicación masiva permite conocer las opiniones y valoraciones que sobre determinados asuntos poseen los sujetos (encuestados) seleccionados en la muestra”. (2016, p. 87).

Resultados

Contrastación de hipótesis

De la hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre las características sociales-laborales y el clima organizacional en las enfermeras.

H₁: Existe relación significativa entre las características sociales-laborales y el clima organizacional en las enfermeras.

Significancia: $\alpha = 0.05$

$P < 0,05$ se rechaza H₀ y se acepta H₁

$p > 0,05$ se rechaza H₁ y se acepta H₀

Tabla 1

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y el clima organizacional en las enfermeras del Hospital José Agurto Tello (Chosica)

Característica sociales-laborales	Chi ²	Sig.
Sexo	1,020	,600
Edad	17,42	,026
Estado civil	12,957	,113
Nivel de educación	7,039	,317
Años de servicio	4,662	,588
Condición laboral	1,081	,897

En la tabla 1, se demostró que no existe relación significativa entre el clima organizacional con el sexo ($p > 0.05$), con el estado civil ($p > 0.05$), con el nivel de educación ($p > 0.05$), con años de servicio ($p > 0.05$) y condición laboral ($p > 0.05$). Sí existe relación significativa con la edad ($p < 0.05$) en las enfermeras del hospital José Agurto Tello (Chosica).

De la hipótesis específica 1

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y la condición laboral.

H₀: No existe relación significativa entre las características sociales-laborales y la condición laboral en las enfermeras.

H₁: Existe relación significativa entre las características sociales-laborales y la condición laboral en las enfermeras.

Significancia: $\alpha = 0.05$

$P < 0,05$ se rechaza H₀ y se acepta H₁

$p > 0,05$ se rechaza H₁ y se acepta H₀

Tabla 2

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y condición laboral en las enfermeras del hospital José Agurto Tello (Chosica)

Característica sociales-laborales	Chi ²	Sig.
Sexo	2,789	,248
Edad	10,68	,220
Estado civil	14,87	,066
Nivel de educación	8,182	,225
Años de servicio	4,978	,547
Condición laboral	4,458	,348

En la tabla 2, se demostró que no existe relación significativa entre la condición laboral del clima organizacional con el sexo ($p > 0.05$), con el estado civil ($p > 0.05$), con el nivel de educación ($p > 0.05$), con años de servicio ($p > 0.05$), condición laboral ($p > 0.05$) y edad ($p > 0.05$) en las enfermeras del hospital José Agurto Tello.

De la hipótesis específica 2

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y el involucramiento laboral

H₀: No existe relación significativa entre las características sociales-laborales y el involucramiento laboral en las enfermeras.

H₁: Existe relación significativa entre las características sociales-laborales y el involucramiento laboral en las enfermeras.

Significancia: $\alpha = 0.05$

P < 0,05 se rechaza H₀ y se acepta H₁

p > 0,05 se rechaza H₁ y se acepta H₀

Tabla 3

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y el involucramiento laboral en las enfermeras del Hospital José Agurto Tello

Característica sociales- laborales	Chi ²	Sig.
Sexo	2,948	,229
Edad	8,159	,418
Estado civil	36,49	,000
Nivel de educación	11,25	,081
Años de servicio	3,181	,786
Condición laboral	3,299	,509

En la tabla 3, se demostró que no existe relación significativa entre el involucramiento laboral del clima organizacional con el sexo (p > 0.05), con la edad (p > 0.05), con el nivel de educación (p > 0.05), con años de servicio (p > 0.05), y condición laboral. Sí existe relación significativa con el estado civil (p < 0.05) en las enfermeras del hospital José Agurto Tello.

De la hipótesis específica 3

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y la realización personal

H₀: No existe relación significativa entre las características sociales-laborales y la realización personal en las enfermeras.

H₁: Existe relación significativa entre las características sociales-laborales y la realización personal en las enfermeras.

Significancia: $\alpha = 0.05$

P < 0,05 se rechaza H₀ y se acepta H₁

p > 0,05 se rechaza H₁ y se acepta H₀.

Tabla 4

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y la realización personal en las enfermeras del hospital José Agurto Tello.

Característica sociales-laborales	Chi ²	Sig.
Sexo	3,123	,210
Edad	16,15	,040
Estado civil	8,628	,375
Nivel de educación	10,12	,119
Años de servicio	5,301	,506
Condición laboral	0,591	,964

En la tabla 4, se demostró que no existe relación significativa entre la realización personal del clima organizacional con el sexo ($p > 0.05$), con estado civil ($p > 0.05$), con el nivel de educación ($p > 0.05$), con años de servicio ($p > 0.05$), y condición laboral. Sí existe relación significativa con la edad ($p < 0.05$) en las enfermeras del hospital José Agurto Tello.

De la hipótesis específica 4

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y la supervisión

H₀: No existe relación significativa entre las características sociales-laborales y la supervisión en las enfermeras.

H₁: Existe relación significativa entre las características sociales-laborales y la supervisión en las enfermeras.

Significancia: $\alpha = 0.01$

$P < 0,05$ se rechaza H₀ y se acepta H₁

$p > 0,05$ se rechaza H₁ y se acepta H₀

Tabla 5

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y la supervisión en las enfermeras del Hospital José Agurto Tello

Característica sociales-laborales	Chi ²	Sig.
Sexo	0,141	,932
Edad	18,10	,020
Estado civil	19,31	,013
Nivel de educación	11,55	,073
Años de servicio	7,931	,243
Condición laboral	4,455	,348

En la tabla 5, se demostró que no existe relación significativa entre la supervisión del clima organizacional con el sexo ($p > 0.05$), con el nivel de educación ($p > 0.05$), con años de servicio ($p > 0.05$), y condición laboral. Sí existe relación significativa con la edad ($p < 0.05$) y el estado civil ($p < 0.05$) en las enfermeras del hospital José Agurto Tello.

De la hipótesis específica 5

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y la comunicación.

H₀: No existe relación significativa entre las características sociales-laborales y la comunicación en las enfermeras.

H₁: Existe relación significativa entre las características sociales-laborales y la comunicación en las enfermeras.

Significancia: $\alpha = 0.05$

$P < 0,05$ se rechaza H₀ y se acepta H₁

$p > 0,05$ se rechaza H₁ y se acepta H₀

Tabla 6

Comprobación de hipótesis entre las características sociales-laborales y la comunicación en las enfermeras del Hospital José Agurto Tello.

Característica sociales-laborales	Chi ²	Sig.
Sexo	0,975	,614
Edad	22,45	,004
Estado civil	12,83	,118
Nivel de educación	7,499	,277
Años de servicio	4,560	,601
Condición laboral	2,733	,603

En la tabla 6, se demostró que no existe relación significativa entre la comunicación del clima organizacional con el sexo ($p > 0.05$), con el estado civil ($p > 0.05$), con el nivel de educación ($p > 0.05$), con años de servicio ($p > 0.05$), y condición laboral. Sí existe relación significativa con la edad ($p < 0.05$) en las enfermeras del hospital José Agurto Tello.

Conclusiones

Primera. De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación entre la edad (como característica sociolaboral) y el clima organizacional en las enfermeras del hospital José Agurto Tello (Chosica), pero esto no se presenta entre las restantes características sociolaborales (sexo, estado civil, nivel de educación, entre otros) y el clima organizacional.

Segundo. De acuerdo a las evidencias estadísticas, no existe relación significativa entre las características sociolaborales y la condición laboral en las enfermeras del hospital José Agurto Tello (Chosica), esta última como dimensión del clima organizacional.

- Tercero.** De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación entre el estado civil como característica sociolaboral y el involucramiento laboral como dimensión del clima organizacional. No ocurre el mismo fenómeno entre las restantes características sociolaborales y el involucramiento laboral.
- Cuarto.** De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación entre la edad como característica sociolaboral y la realización personal como dimensión del clima organizacional. No ocurre el mismo fenómeno entre las restantes características sociolaborales y la realización personal.
- Quinto.** De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación entre edad como característica sociolaboral y la supervisión como dimensión del clima organizacional. No ocurre el mismo fenómeno entre las restantes características sociolaborales y la supervisión.
- Sexto.** De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación entre edad como característica sociolaboral y la comunicación como dimensión del clima organizacional. No ocurre el mismo fenómeno entre las restantes características sociolaborales y la comunicación.

Recomendaciones

- Primera.** Se podría diseñar un plan de mejoramiento del clima organizacional, en el que el personal sanitario tenga voz y voto. El propósito sería que las características laborales tales como el nivel de educación y los años de servicio sean tomados en cuenta para la distribución de los recursos humanos en el hospital José Agurto Torres.
- Segunda.** Los directivos del hospital José Agurto Torres podrían dialogar y llegar a acuerdos con los dirigentes gremiales de las enfermeras. Una serie de reuniones de trabajo podrías ser útiles para explicar hasta qué punto las demandas de mejores condiciones laborales de los trabajadores pueden ser atendidas a nivel hospital y a nivel del sistema público de salud.

- Tercera.** El involucramiento laboral de las enfermeras del hospital José Agurto Torres también podría ser abordado desde una estrategia comunicacional distinta que permita que las enfermeras madres y/o esposas no perciban los cambios en sus labores como algo negativo o que traerá mayor inversión de tiempo dentro o fuera del horario de labores.
- Cuarta.** Los directivos y jefes de personal del hospital José Agurto Torres deben tener presente lo influyente que es su trato cotidiano. Este uno de los factores con mayor impacto en la percepción de realización personal y/o satisfacción laboral de las enfermeras a su cargo.
- Quinta.** La supervisión a cargo de directivos y de jefes de personal del hospital José Agurto Torres podría contar con determinadas reformas. Habría que evaluar si el trabajo en equipo y la coevaluación pueden ser implementadas como parte de dicha labor.
- Sexta.** La comunicación organizacional en el hospital José Agurto Torres podría ser reforzada a través de una consultoría profesional. Un aspecto tan importante para el clima organizacional no puede contar solo con buenas intenciones o promesas de cambio por parte de los trabajadores y/o directivos

Referencias

- Aguilar, M. (1994). *Introducción a la supervisión*. Buenos Aires: Editorial Lumen.
- Arboccó, M. (2019, 1 de febrero). Maslow y la autorrealización. *El Peruano*. Recuperado de: <https://bit.ly/37cDaNr>
- Fiallo, J., Cerezal, J., & Huaranga, O. (2016). *Métodos científicos de la investigación pedagógica*. Lima: Editorial Colectivo Pedagógico Escuela Abierta S.A.C.
- Guerrero, E. & Vicente, F. (1999). Estudios sobre la importancia del factor humano en la realización profesional y personal: Satisfacciones e insatisfacciones de la profesión

docente universitaria. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 2(1), 579-586. ISSN: 1575-0965.

Hernández, R., Fernández, C.; & Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw- Hill Interamericana.

Meaning of Working International Research Team (1987). *The meaning of working: An international view*. London: Academic Press.

Ministerio de Salud del Perú (2008). Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. RM N° 623-2008/MINSA. Recuperado de: <https://bit.ly/2OIIx4g>

Ministerio de Protección Social de España (2010). Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

Oficina Internacional del Trabajo, Argentina (2014). Educación obrera para el trabajo decente: módulo 5: condiciones de trabajo. Recuperado de: <https://bit.ly/2Rt6LN3>

Palma, S. (2004). Diagnóstico del Clima Organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana.

Wanyonyi, C. (2014). Factors affecting job involvement in a organization: case of Nzoia Sugar Company Limited. *International Journal of Innovative Research and Development*, 77-105.