

## **Factores relacionados al clima organizacional en la jefatura de enfermería del hospital tipo II ESSALUD-Huamanga, 2017**

Factors related to the organizational climate in the nursing head of the type ii hospital ESSALUD-Huamanga, 2017

Yauri Güere Eva Estela<sup>1</sup>

Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, Perú

### **RESUMEN**

El objetivo del estudio fue determinar los factores que se relacionan, con el clima organizacional del Personal que labora en el Departamento de Enfermería, Hospital II EsSalud, Huamanga, Ayacucho 2018. **Materiales y métodos:** Estudio de tipo aplicada, diseño no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal, la técnica de recolección de datos, fue el cuestionario auto-informado, validado por el Comité Técnico de Clima Organizacional del MINSA; la población fueron todos los profesionales de Enfermería, que laboran en el Departamento de Enfermería, que asciende a un total de 60, abordando al 100%. **Resultados:** El mayor porcentaje de los profesionales de enfermería (86%), expresa un clima organizacional regular, 8.8% percibe un clima organizacional malo y es independiente al sexo y la edad. El 33.3% es de condición nombrado y 66.7% es contratado y no influye en el clima organización ( $X^2$ : 1.641,  $P > 0.05$ ). La mayor proporción del clima organizacional regular y malo, se advierte en los servicios de: Sala de Operaciones (28.1%), Servicio de Emergencia (17.5%), y en el Servicio de Pediatría y Neonatología.

**Palabra clave:** Factores relacionados, clima organizacional, Salud.

### **ABSTRACT**

The objective of the study is to determine the factors that relate to the organizational climate of the Personnel, who works in the Department of Nursing, Hospital II ESSALUD, Huamanga, Ayacucho 2017. **Materials and methods:** Applied type study, non-experimental design, descriptive, correlational, cross-sectional, the technique of data collection, was the self-report questionnaire, validated by the Technical Committee of Organizational Climate of the MINSA; the population was all the Nursing professionals that work in the Nursing Department, which totals a total of 60, approaching 100%. **Results:** The highest percentage of nursing professionals (86%), expresses a regular organizational climate, 8.8% perceive a bad organizational climate and is independent of sex and age. 33.3% is of named condition and 66.7% is hired and does not influence the organization climate ( $X^2$ : 1.641,  $P > 0.05$ ). The greater proportion of the climate, regular and bad organization, is noticed in the services of Operations Room (28.1%), Emergency Service (17.5%), and in the Pediatric and Neonatology Service.

**Keyword:** Related factors, organizational climate, Health.

<sup>1</sup> Universidad Nacional San Cristobal de Huamnga, Ayacucho, Peru, Mail: [evita\\_yg@hotmail.com](mailto:evita_yg@hotmail.com)  
[eva.yauri@unsch.edu.pe](mailto:eva.yauri@unsch.edu.pe)

## 1. INTRODUCCIÓN

En un contexto globalizante, caracterizado de muchas necesidades, exigencias, los hospitales deben adaptarse y adecuarse a los nuevos requerimientos para mantener su vigencia. La especial importancia de este enfoque, reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la organización. De ahí que el clima organizacional, refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

Se asume que él es un factor determinante en el logro de los objetivos de las instituciones, incluyendo la de salud (Danet et al, 2014). El clima organizativo en el ámbito sanitario, es un concepto amplio y complejo, a la que se le asociaron diversas definiciones y que constituye un tema central en los estudios multidisciplinarios sobre satisfacción laboral, calidad de la vida profesional, condiciones de trabajo o estrés laboral. Los valores y normas que, tanto a nivel individual, como relacional, marcan la organización del trabajo en equipo que se pueden agrupar en tres núcleos: Relaciones interprofesionales, existencia de proyecto común y reconocimiento del saber. Según este autor, las tres dimensiones configuran el clima emocional de los equipos de trabajo, concepto que se podría integrar dentro de los estudios sobre clima organizativo, pero centrando la atención en los aspectos relacionales, comunicativos y emocionales de la experiencia laboral (Danet et al, 2014).

A nivel nacional uno de los principales problemas que se evidencia en las entidades sanitarias, constituye la disfunción del clima laboral, caracterizado por la insatisfacción del usuario interno, toma de decisiones en forma vertical, dificultad para trabajar en equipo entre otros, afectando así el desempeño laboral, en este contexto a nivel nacional, se ha reconocido la importancia del clima organizacional en el rendimiento laboral del personal de salud, motivo por el cual el Ministerio de Salud (MINSA), ha formulado la norma técnica N° 623, en la cual describe los pasos para diagnosticar el clima organizacional en los establecimientos de salud (MINSA, 2018).

Espinoza N, Ignacio S, Mena L., en su estudio titulado “Relación entre el clima organizacional de los servicios de hospitalización y el desempeño laboral del profesional de Enfermería de la Institución de Salud Bellavista – Callao 2014”, determinaron que el 59% del personal de salud, refiere un clima organizacional y un desempeño laboral regular; respecto a las dimensiones de clima organizacional, el 38.7% percibió un potencial humano regular; el 60% de las enfermeras refirieron un diseño organizacional regular y el 40% percibió una cultura organizacional regular; analizando la variable desempeño laboral el 68% percibe una productividad laboral buena, el 46.3% percibe una productividad regular y el 51% una pericia laboral buena, estableciéndose una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del profesional del Enfermería (Espinoza, 2015). En el estudio realizado por Salas, LA., con el objetivo general de establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal Es-Salud año 2017, se determinó que del total de profesionales de salud encuestados sobre Clima Organizacional, el 09% consideran está deteriorado, 24.4% regular y 66.7% que es bueno, asimismo la investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que el

clima organizacional se relaciona significativamente, con el desempeño laboral en el Servicio (coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,712).

Con respecto a la metodología, el estudio es de tipo aplicada, diseño no experimental, descriptivo, correlacionar, de corte transversal, la técnica de recolección de datos, fue el cuestionario auto informado, instrumento validado por el Comité Técnico de Clima Organizacional del MINSA; la población fueron todos los profesionales de Enfermería que laboran en el Departamento de Enfermería, que asciende a un total de 60, abordando al 100%. Resultados: El mayor porcentaje de los profesionales de enfermería (86%), expresa un clima organizacional regular, 8.8% percibe un clima organizacional malo y es independiente al sexo Y la edad. El 33.3% es de condición nombrado y 66.7% es contratado y no influye en el clima organización ( $X^2: 1.641, P>0.05$ ).

La mayor proporción del clima organización regular y malo, se advierte en los servicios de Sala de Operaciones (28.1%), Servicio de Emergencia (17.5%), y en el Servicio de Pediatría y Neonatología. El clima organizacional regular y mala es mayor, cuando se incrementa el tiempo de servicio ( $X^2: 23.815, P < 0.05$ ). Las dimensiones que tienen alta correlación son: Liderazgo ( $r: 0.783, P < 0.01$ ) y estructura ( $r: 0.775, P < 0.01$ ). Conclusión: El mayor porcentaje expresa un clima organizacional regular, siendo mayor en los Servicios de Sala de Operaciones, Emergencia y en el Servicio de Pediatría y Neonatología, asimismo el clima regular y malo se incrementa a mayor tiempo de servicio ( $X^2: 23.815, P < 0.05$ ) y las dimensiones que tienen alta correlación son el liderazgo ( $r: 0.783, P < 0.01$ ) y la estructura ( $r: 0.775, P < 0.01$ ).

## 2. MÉTODOS Y MATERIALES

### 2.1. Enfoque de investigación:

El estudio pertenece a un enfoque cuantitativo, que según Hernández afirma que el enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos eludir pasos, el orden es riguroso, aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de la(s) hipótesis (Hernández, 2010).

### 2.2. Tipo de investigación

Aplicada, la investigación aplicada se basa sobre los descubrimientos, hallazgos y soluciones de la investigación orientada, se le denomina aplicada porque sus resultados se pueden aplicar para la solución directa e inmediata de los problemas que le concierne a dicha investigación (Salinas, 2014).

### 2.3. Diseño de investigación

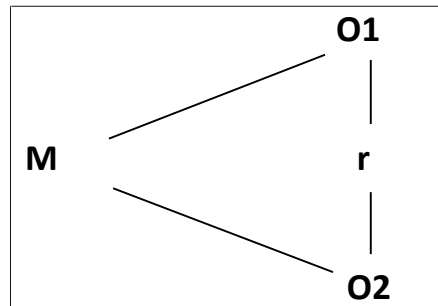
El tipo de diseño de investigación pertenece a un estudio no experimental, descriptivo, correlacionar de corte transversal. Hernández define a la investigación no experimental como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables; es decir las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene

control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos (Salinas, 2014).

La Investigación correlacionar para asociar variables mediante un patrón predecible para un grupo o población, por ello los estudios correlacionales al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación (Salinas, 2014).

### Figura 1

*Esquema de un diseño correlacional.*



Donde:

M: Muestra 1

O: Variable 1.

O: Variable 2.

R: Relación de las variables de estudio

#### 2.4. Área de estudio:

El estudio se realizó en los servicios asistenciales del Hospital II Huamanga EsSalud Ayacucho, del cual está a cargo la Jefatura de Enfermería, ubicado en el Distrito de San Juan Batista, Provincia de Huamanga, Región de Ayacucho.

#### 2.5. Población.

Estuvo constituido por todos los Profesionales de Enfermería que laboran en los Servicios Asistenciales del Hospital, que asciende a un total de 60.

Criterios de inclusión. - La población fue seleccionada, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Personal Profesional de Enfermería, que labora en el hospital
- Personal con tiempo mayor de 03 meses de permanencia en la organización de salud.
- Criterios de exclusión.- La población fue seleccionada teniendo en cuenta los siguientes criterios de exclusión:
  - Personal no Profesional de Enfermería, que labora en el hospital
  - Personal Profesional de Enfermería, con un tiempo de servicio, menor de 03 meses de permanencia en la organización de salud.

#### 2.6. Muestra: Censal.

#### 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó en la investigación, fue el cuestionario auto informado, para el efecto se utilizaron los siguientes instrumentos.

### 2.7.1. Instrumento para la evaluación del clima organizacional.

Es un formato de cuestionario auto informado, el cual ha sido formulado, por el Comité Técnico de Clima Organizacional del Ministerio de Salud del Perú, con la participación de un equipo de expertos de diferentes instituciones. Fue validado por juicio de expertos, así mismo a través de la metodología de focus group se realizó la validación de la claridad de los enunciados; así como la validación estadística utilizando Alfa de Cronbach cuyo valor es cercano a 1, lo que indica que la información que se obtendrá con este instrumento es confiable, es decir, su uso repetido obtendrá resultados similares.

El instrumento consta de 34 enunciados, los cuales miden las 11 dimensiones del clima organizacional en estudio. Este cuestionario pretende conocer las percepciones del personal de la organización, respecto al Clima Organizacional. Para garantizar una mayor comprensión del cuestionario y facilitar la recolección de la información se presenta un conjunto de orientaciones que permitirán obtener una información más clara y concisa. Leer el contenido del mismo, no llevará más de 25 minutos aproximadamente.

Puntuación:

- CLIMA MALO : 34-67
- CLIMA REGULAR : 68-101
- CLIMA BUENO : 102-136

Sometida a la prueba de confiabilidad se obtiene un valor favorable, que demuestra la coherencia de las respuestas:

#### Tabla 1.

Estadísticas de fiabilidad para la evaluación del clima organizacional.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,961	22

Nota: autor propio.

### 2.7.1.2 Instrumento para evaluar las condiciones laborales:

En el mismo instrumento se valorará estas condiciones.

### 2.8. Recolección de datos:

- Mediante la Dirección de la Escuela de Pos-Grado, se solicitó autorización para ejecutar el presente trabajo de investigación al jefe del Hospital.
- Una vez conseguido la autorización, se procedió a identificar a los trabajadores de salud que intervinieron en el estudio.
- Seguidamente se les aplicó el instrumento, previo consentimiento informado.
- Concluido con el recojo de información se procedió con la codificación de los ítems del instrumento de recolección de datos.

### 2.9. Procesamiento de datos

Una vez que recoja la información se procedió con el control de calidad de los instrumentos administrados, luego se procedió a crear la base de datos en el Software Estadístico SPSS 22.0, donde se alimentó toda la información. Luego de haber ingresado la información se procedió con la información, ello permitió determinar el puntaje global y específico de las dimensiones que se pretende evaluar.

### 2.10. Presentación y análisis de datos

Los resultados se presentaron en tablas simples y compuestas, haciendo uso de medidas de frecuencias. Para determinar el nivel de correlación entre las variables abordadas, se hizo uso de pruebas no paramétricas, entre ellos la de Chi- cuadrado y la prueba de correlación de Spearman, posteriormente se realizó la interpretación y análisis de los resultados.

## 3. RESULTADOS Y DISCUSIONES

**Tabla 02**

*Clima organizacional, según la percepción del personal que labora en la jefatura de enfermería del hospital II ESSALUD, huamanga Ayacucho, 2017.*

CLIMA ORGANIZACIONAL	N°	%
MALO	05	8.8
REGULAR	49	86
BUENO	03	5.3
TOTAL	57	100

Nota: Cuestionario administrado al personal de Dpto. de Enfermería.

En la Tabla 02 se observa la percepción del clima organizacional, según la percepción del personal que labora en la Jefatura de Enfermería del Hospital II EsSalud, Huamanga, Ayacucho 2017, donde el 86% del total de la población que representa el mayor porcentaje, expresa un clima organización regular, 8.8% percibe un clima organizacional malo, mientras el 5.3% del total del personal, que labora en el Departamento de Enfermería expresa un clima organizacional bueno.

**Tabla 03**

*Percepción del clima organizacional, según las condiciones biológicas del personal, que labora en la jefatura de enfermería del hospital II ESSALUD, Huamanga Ayacucho, 2017.*

Prueba	SEXO			EDAD		
	Valor	gl	P	Valor	gl	P
Chi-cuadrado de Pearson	1,980a	2	0,372	9,704a	6	0,138

SERVICIO	CLIMA ORGANIZACIONAL						TOTAL	
	MALO		REGULAR		BUENO			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
PREVENTIVO	00	00	03	5.3	02	3.5	05	8.8
MEDICINA	00	00	05	8.8	00	00	05	8.8
CIRUGIA	00	00	04	07	00	00	04	07
PEDIATRIA Y NEON.	00	00	10	17.5	00	00	10	17.5
UNID. VIG INTENS.	02	3.5	03	5.3	01	1.8	06	10.5
EMERGENCIA	02	3.5	08	14	00	00	10	17.5
SOP	01	1.8	15	26.3	00	00	16	28.1
OTROS	00	00	01	1.8	00	00	01	1.8
TOTAL	05	8.8	49	86	03	5.3	57	100

Nota: Cuestionario administrado al personal de Dpto. de Enfermería.

En la Tabla 03 se observa la percepción del clima organizacional, según el servicio donde labora, el personal en la Jefatura de Enfermería, del Hospital II EsSalud, Huamanga, Ayacucho 2017, evidenciándose que del 86% con clima organizacional regular, el 26.3% pertenece al servicio de Sala de Operaciones, 17.5% al Servicio de Pediatría y Neonatología, 14% al Servicio de Emergencia. Los servicios donde se expresa, el clima organizacional malo, pertenece al Servicio de Unidad de Vigilancia Intensiva con 3.5% y de emergencia respectivamente. Respecto al clima organizacional bueno, el 3.5% pertenece al servicio preventivo, mientras el 1.8% al servicio de emergencia. En general aplicando la prueba de chí cuadrado, se determina que el laborar en los servicios, influye en la percepción del clima organización ( $X^2: 25.147$  ,  $P<0.05$ ).

**Tabla 04**

*Percepción del clima organizacional, conforme al servicio donde labora, la la jefatura de enfermería del hospital II ESSALUD, Huamanga Ayacucho, 2017.*

SERVICIO	CLIMA ORGANIZACIONAL						TOTAL	
	MALO		REGULAR		BUENO			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
PREVENTIVO	00	00	03	5.3	02	3.5	05	8.8
MEDICINA	00	00	05	8.8	00	00	05	8.8
CIRUGIA	00	00	04	07	00	00	04	07
PEDIATRIA Y NEON.	00	00	10	17.5	00	00	10	17.5
UNID. VIG INTENS.	02	3.5	03	5.3	01	1.8	06	10.5
EMERGENCIA	02	3.5	08	14	00	00	10	17.5
SOP	01	1.8	15	26.3	00	00	16	28.1
OTROS	00	00	01	1.8	00	00	01	1.8
TOTAL	05	8.8	49	86	03	5.3	57	100

Nota: Cuestionario administrado al personal de Dpto. de Enfermería.

	Valor	gl	P
Chi-cuadrado	25.147 <sup>a</sup>	14	0.033

En la Tabla 04 se observa la percepción del clima organizacional, según el servicio donde labora, el personal en la Jefatura de Enfermería, del Hospital II EsSalud, Huamanga, Ayacucho 2017, evidenciándose que del 86% con clima organizacional regular, el 26.3% pertenece al servicio de Sala de Operaciones, 17.5% al Servicio de Pediatría y Neonatología, 14% al Servicio de Emergencia. Los servicios donde se expresa, el clima organizacional malo, pertenece al Servicio de Unidad de Vigilancia Intensiva con 3.5% y de emergencia respectivamente. Respecto al clima organizacional bueno, el 3.5% pertenece al servicio preventivo, mientras el 1.8% al servicio de emergencia. En general aplicando la prueba de chí cuadrado, se determina que el laborar en los servicios, influye en la percepción del clima organización ( $X^2: 25.147, P < 0.05$ ).

**Tabla 05**

*Percepción del clima organizacional, conforme a la condición laboral del personal, en la jefatura de enfermería del hospital II ESSALUD, Huamanga Ayacucho, 2017.*

CONDICIÓN LABORAL	CLIMA ORGANIZACIONAL						TOTAL	
	MALO		REGULAR		BUENO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
NOMBRADO	2	3.5	17	29.8	0	0	19	33.3
CONTRATADO	3	5.3	32	56.1	3	5.3	38	66.7
TOTAL	5	8.8	49	86	3	5.3	57	100

Nota: Cuestionario administrado al personal de Dpto. de Enfermería.

	Valor	gl	P
Chi-cuadrado	1,641 <sup>a</sup>	2	0.440

En la Tabla N° 05 se observa la percepción del clima organizacional, conforme a la condición laboral del personal, en la Jefatura de Enfermería del Hospital II EsSalud, Huamanga, Ayacucho 2017, estableciéndose que el 33.3% es de condición nombrado, de los cuales el 29.8% percibe un clima organizacional regular y un 3.5% malo. El 66.7% del total del personal es de condición contratado, de los cuales 56.1% percibe un clima organizacional regular, 5.3% percibe como bueno y otro similar como malo. Aplicando la prueba de chí cuadrado, se determina que la condición laboral no influye en la percepción del clima organización ( $X^2: 1.641, P > 0.05$ ).

En la tabla N°6 las dimensiones que tienen alta correlación con el clima organizacional son: Estructura ( $r: 0.775, P < 0.01$ ) y liderazgo ( $r: 0.783, P < 0.01$ ); las dimensiones que se relacionan en forma moderada son: Toma de decisiones ( $r: 0.652, P < 0.01$ ), Comunicación ( $r: 0.647, P < 0.01$ ), motivación ( $r: 0.651, P < 0.01$ ), conflicto y cooperación ( $r: 0.630, P < 0.01$ ), innovación ( $r: 0.619, P < 0.01$ ), recompensa ( $r: 0.605, P < 0.01$ ). El resto de dimensiones se relacionan en forma débil.



**Tabla 06**

*Relación del clima organizacional según sus dimensiones, en el personal que labora, en la jefatura de enfermería del hospital II ESSALUD Huamanga, Ayacucho, 2017.*

DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	CATEGORIAS	CLIMA ORGANIZACIONAL
MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	0,651**
	Sig. (bilateral)	0,000
INNOVACIÓN	Coefficiente de correlación	0,619**
	Sig. (bilateral)	0,000
LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	0,782**
	Sig. (bilateral)	0,000
TOMA DE DECISIONES	Coefficiente de correlación	0,652**
	Sig. (bilateral)	0,000
REMUNERACIÓN	Coefficiente de correlación	0,366**
	Sig. (bilateral)	0,005
ESTRUCTURA	Coefficiente de correlación	0,775**
	Sig. (bilateral)	0,000
RECOMPENSA	Coefficiente de correlación	0,605**
	Sig. (bilateral)	0,000
CONFLICTO COOPERACIÓN	Coefficiente de correlación	0,630**
	Sig. (bilateral)	0,000
CONFORT	Coefficiente de correlación	0,473**
	Sig. (bilateral)	0,000
COMUNICACIÓN	Coefficiente de correlación	0,647**
	Sig. (bilateral)	0,000
IDENTIDAD	Coefficiente de correlación	0,370**
	Sig. (bilateral)	0,005

Nota: Cuestionario administrado al personal de Dpto. de Enfermería.

#### 4. CONCLUSIONES

El mayor porcentaje de los Profesionales de Enfermería (86%), expresa un clima organizacional regular, 8.8% un clima organizacional malo y es independiente al sexo ( $X^2: 1.980, P>0.05$ ) y la edad ( $X^2: 9.704, P>0.05$ ). El 33.3% del Personal Profesional de Enfermería, es de condición nombrado, 66.7% de condición contratado y esta condición no influye en el clima organización ( $X^2: 1.641, P>0.05$ ).

La mayor proporción del clima organización regular y malo, se advierte en los Servicios de Sala de Operaciones (28.1%), Servicio de Emergencia (17.5%), así como en el Servicio de Pediatría y Neonatología; determinándose su influencia con el clima organizacional regular y malo ( $X^2: 25.147, P<0.05$ ). La percepción del clima organizacional regular y malo es mayor, cuando se incrementa el tiempo de servicio ( $X^2: 23.815, P < 0.05$ ).

Las dimensiones que tienen alta correlación con la percepción del clima organizacional son: Liderazgo ( $r: 0.783, P< 0.01$ ) y estructura ( $r: 0.775, P< 0.01$ ); en forma moderada son: Toma de decisiones ( $r: 0.652, P< 0.01$ ), comunicación ( $r: 0.647, P< 0.01$ ),

motivación ( $r: 0.651, P < 0.01$ ), conflicto y cooperación ( $r: 0.630, P < 0.01$ ), innovación ( $r: 0.619, P < 0.01$ ), recompensa ( $r: 0.605, P < 0.01$ ).

En general el factor que se relaciona con el clima organizacional, es el tiempo de servicio ( $X^2: 23.815, P < 0.05$ ) y las dimensiones que tienen alta correlación son el liderazgo ( $r: 0.783, P < 0.01$ ) y la estructura ( $r: 0.775, P < 0.01$ ), asimismo el clima organizacional regular y malo, es mayor en los servicios de Sala de Operaciones, Emergencia y el Servicio de Pediatría y Neonatología ( $X^2: 25.147, P < 0.05$ ).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta-Rueda, K. J. (2020). Valoración de opciones financieras call en contexto de no normalidad, bajo la aproximación de Edgeworth. *odeon*, 19, 99-152. doi: <https://doi.org/10.18601/17941113.n19.05>
- Agudelo, RD. Et Al. Clima organizacional en un hospital público de Quindío Colombia. Programa Especialización en Administración de la Salud, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Católica de Manizales, Manizales, Caldas, Colombia. 2017.
- Alván, PI. Arteaga, GC. Arteaga, NE. Clima organizacional y calidad de vida laboral de las enfermeras del servicio de medicina. Hospital Regional Docente de Trujillo - 2013. tesis para optar el título de: Licenciada en Enfermería. Universidad Nacional de Trujillo, Escuela Académico Profesional de Enfermería. Perú.
- Alvarado CM. Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud del Centro Médico Naval. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Ciencias Económicas. Escuela de Formación Profesional de Enfermería. Lima – Perú, 2014.
- Cabello JC. Evaluación del clima organizacional en internos de medicina que laboran en el Hospital Nacional Sergio Bernaldes 2014. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina. Escuela Académico Profesional de Medicina Humana.
- Chávez D, Ríos K. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el servicio de Cirugía, Hospital Víctor Lazarte Echegaray Trujillo, 2015 [Tesis para obtener Título Profesional de Licenciada en Enfermería]. Trujillo – Perú: Universidad Privada Antenor Orrego; 2015.
- Chiavenato (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGrawhill/Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Danet A, March JC, García I. Comunicación, participación y liderazgo en la percepción del clima emocional en un hospital universitario de Andalucía, España. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 30(3):546-558, mar, 2014.
- Espinoza N, Ignacio S, Mena L. Relación entre el clima organizacional de los servicios de hospitalización y el desempeño laboral del profesional de Enfermería de la Institución de Salud Bellavista – Callao 2014 [Tesis para obtener el Título de Licenciada en Enfermería]. Lima – Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2015.
- Gallardo, FE. Factores latentes asociados al clima organizacional del personal que labora en el Hospital Belén de Trujillo-año 2014. Universidad Nacional de Trujillo. Disponible <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/522>.

- Galvez, R. "Elementos que influyen en el clima organizacional del personal de un hospital privado ubicado en la cabecera departamental de Zacapa." Campus San Luis Gonzaga, S. J" de Zacapa, enero de 2015. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Licenciatura en Psicología industrial/organizacional. Guatemala.
- Guillén M. Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2013; 39(2) 242-252.
- Hernández S. *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México D.F.: McGraw-Hill; 2010.
- López C, Navarro J. Análisis de clima organizacional aplicado al Hospital de Victoria, Valdivia Chile 2003 [Tesina para optar el grado de Licenciado en Administración]. Valdivia – Chile: Universidad Austral de Chile; 2013.
- Mattié.- *El Proceso de Trabajo: Condiciones y medio ambiente en el sector informal urbano en el área metropolitana*. Mérida, México: Universidad de los Andes Mérida, Economía, XIX.1994.
- MINSA. Norma Técnica N° 623-2008. Evaluación del Clima Organización. Perú.
- Minsa. Perú: Ministerio de Salud; 2008 [14 jun 2011; 10 oct 2016]. Disponible en: [http://www.minsa.gob.pe/dgsp/documentos/decs/2012/RM468\\_2011MINSA.pdf](http://www.minsa.gob.pe/dgsp/documentos/decs/2012/RM468_2011MINSA.pdf)
- Neffa (2015) *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET; archivo digital: descarga ISBN 978-987-21579-9-9.
- Saavedra MJ. *El Diseño Organizacional y el Potencial Humano del Clima Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias Schreiber del distrito de La Victoria en Noviembre-Diciembre del 2012*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina. Escuela de Post Grado. Lima – Perú 2012.
- Salas, LA.- *Tesis: Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio Gineco Obstetricia Hospital Alberto Sabogal EsSalud 2017*. Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo. Perú 2017.
- Salinas J. *Metodología de la Investigación Científica*. Primera edición.
- Solís, Z. *Clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, 2013, Tesis Para optar el Grado Académico de Magíster en Gerencia de Servicios de Salud*. Unidad de Posgrado, Facultad de Medicina, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.
- Vallejos S. *Cultura organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la sede de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, año 2010* [Tesis para optar el Título Profesional en Ciencias de la Comunicación Periodismo]. Ayacucho- Perú: Universidad Nacional De San Cristóbal De Huamanga; 2010.
- Venezuela: Universidad De Los Andes; 2014.