



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**CLIMA LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO EN
EL HOSPITAL PROVINCIAL DOCENTE BELÉN DE
LAMBAYEQUE, 2022**



**PRESENTADA POR
LIDIA TAMARA SALAZAR MURILLO**

**ASESOR
MARCO AGUSTIN ARBULU BALLESTEROS**

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

**CHICLAYO – PERÚ
2023**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**CLIMA LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO EN EL
HOSPITAL PROVINCIAL DOCENTE BELÉN DE
LAMBAYEQUE, 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADA POR:
LIDIA TAMARA SALAZAR MURILLO**

**ASESOR:
DR. MARCO AGUSTIN ARBULU BALLESTEROS**

**CHICLAYO, PERU
2023**

DEDICATORIA

A mi hija, por ser el impulso y motor para seguir creciendo profesionalmente y como persona, a mis padres, por el constante apoyo que me brindaron pese a las diferentes dificultades y circunstancias.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento académico a mí asesor el Dr. Marco Agustín Arbulú Ballesteros, quien desde un inicio dedicó tiempo, esfuerzo y compromiso en cada asesoría para el desarrollo de esta investigación. Finalmente, a todos los involucrados que contribuyeron en la elaboración de la presente investigación de manera directa e indirecta

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	1
DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS	5
RESUMEN	7
ABSTRACT.....	8
INTRODUCCIÓN	11
CAPITULO I:MARCO TEÓRICO	15
1.1. Antecedentes de la investigación.....	15
1.2. Bases teóricas.....	18
1.2.1. Clima laboral	18
1.2.2. Condiciones de trabajo	20
1.3. Definición de Términos.....	22
CAPÍTULO II:HIPOTESIS Y VARIABLES.....	23
2.1. Formulación de la hipótesis principal y derivadas	23
2.1.1. Hipótesis General	23
2.1.2. Hipótesis derivadas.....	23
2.2. Variables y definición operacional	24
CAPITULO III:METODOLOGIA.....	26
3.1. Diseño metodológico.....	26
3.2. Diseño muestral	27
3.2.1 Población.....	27
3.2.2 Muestra	27
3.3. Técnicas de recolección de datos	28
3.4. Técnicas Estadísticas para el procesamiento de la información .	30

3.5. Aspectos Éticos	31
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	32
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	32
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES.....	36
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	39
CONCLUSIONES	43
RECOMENDACIONES	44
FUENTES DE INFORMACIÓN	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las variables	25
Tabla 2: Validez de contenido del cuestionario de clima laboral	29
Tabla 3: Validez de contenido del cuestionario condiciones de trabajo	29
Tabla 4: Confiabilidad del cuestionario de clima laboral	30
Tabla 5: Confiabilidad del cuestionario condiciones de trabajo.....	30
Tabla 6: Correlación entre las dimensiones del clima laboral y condiciones de trabajo	36
Tabla 7: Correlación entre el clima laboral y condiciones de trabajo.....	37
Tabla 8: Matriz de consistencia	52
Tabla 9: Normalidad de datos	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Evaluación del clima laboral	32
Figura 2: Dimensiones del clima laboral	32
Figura 3: Condiciones de trabajo	34
Figura 4: Dimensiones de las condiciones de trabajo	34

RESUMEN

Los colaboradores en la actualidad esperan realizar sus funciones en un entorno sano y con condiciones adecuadas que permitirán un alto bienestar en ellos, por ello se planteó como propósito general determinar la relación entre el clima laboral y las condiciones de trabajo del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2022 a través de una metodología cuantitativa de nivel relacional de tipo aplicada no experimental transversal. La muestra fue de 77 colaboradores quienes participaron de un cuestionario estructurado de escala ordinal para medir las variables. Se encontró relación positiva moderada entre los constructos, aceptando la hipótesis. Por lo tanto, a medida que los colaboradores perciban un adecuado entorno en su trabajo también percibirán condiciones laborales óptimas o viceversa.

Palabras clave: clima laboral, condiciones de trabajo, autorrealización, situación laboral

ABSTRACT

The collaborators currently expect to carry out their functions in a healthy environment and with adequate conditions that will allow a high well-being in them, for this reason the general objective was to determine the relationship between the work environment and the working conditions of the Provincial Teaching Hospital Belén de Lambayeque, 2022 through a quantitative methodology of the relational level of the transversal non-experimental applied type. The sample consisted of 77 employees who participated in a structured ordinal scale questionnaire to measure the variables. A moderate positive relationship was found between the constructs, accepting the hypothesis. Therefore, as employees perceive an adequate environment in their work, they will also perceive optimal working conditions or vice versa.

Keywords: work environment, working conditions, self-realization, work situation

NOMBRE DEL TRABAJO

Informe Final Ldia Tamara Salazar Murillo.docx

RECuento DE PALABRAS

8254 Words

RECuento DE CARACTERES

48908 Characters

RECuento DE PÁGINAS

67 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.4MB

FECHA DE ENTREGA

Apr 12, 2023 11:39 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Apr 12, 2023 11:40 AM GMT-5

● **13% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 11% Base de datos de Internet
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO TURNITIN

FECHA	NOMBRE DEL DOCENTE	CORREO DEL DOCENTE
12/04/2023	MARCO AGUSTIN ARBULU BALLESTEROS	marbulub@usmp.pe

NOMBRE DE LA TESIS
CLIMA LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DOCENTE BELÉN LAMBAYEQUE, 2022.

NOMBRE DEL ASESORADO(A)	TELÉFONO Y CORREO	ESCUELA PROFESIONAL
SALAZAR MURILLO LIDIA TAMARA	943844365 lidia_salazar@usmp.pe	ADMINISTRACIÓN

RESULTADO:

13% (EXCLUYENDO CITAS Y BIBLIOGRAFÍA)

CONCLUSIÓN:

LA TESIS SE ENCUENTRA APTA PARA CONTINUAR CON EL SIGUIENTE TRÁMITE.

MG. ASESOR ARBULÚ BALLESTEROS MARCO AGUSTÍN
NOMBRE Y FIRMA DEL ASESOR
DNI: N° 16756158



ASESORADO1. SALAZAR MURILLO LIDIA TAMARA
NOMBRE Y FIRMA DEL ASESORADO
DNI N° 48591364



REVISADO POR: MG. ARBULÚ BALLESTEROS MARCO AGUSTÍN

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones supervisan continuamente a su personal evitando las renunciaciones por un mal clima laboral, entre sus estrategias se encuentran brindar capacitaciones, un adecuado canal de comunicación, remuneración justa, etc. Asimismo, en el ámbito internacional se ha demostrado que el 70% de los directivos han desarrollado habilidades como el buen liderazgo para crear un clima laboral positivo (Paredes, et al., 2021).

Asimismo, diversas compañías no comprenden lo fundamental del ambiente en los trabajos para la comodidad y satisfacción del personal y, eso ocasiona diferentes obstáculos durante su jornada. Estas organizaciones se vuelven débiles y no logran añadir productos o servicios innovadores en el mercado para alejar a la competencia (Berberoglu, 2018).

En Lima, los trabajadores reclamaron mejores condiciones de trabajo (Diario Gestión, 2019) y las más valoradas son la remuneración, descanso y flexibilidad laboral; las empresas deben establecer para mantener a sus trabajadores conformes dentro de la organización (Diario Gestión, 2019). Además, Sabastizagal et.al (2020), indicó que la población laboral del Perú se expone frecuentemente a situaciones como ruidos, exposiciones al sol, posturas no adecuadas y movimientos repetitivos; trabaja rápidamente con poca inspección y no muestra sus sentimientos. Por otro lado, los colaboradores afirman que solo el 54% de ellos han recibido reconocimiento mientras que el 46% no ha recibido incentivos y 7 de cada 10 colaboradores desean renunciar a su actual empleo por uno mejor.

Según Gubbins, CEO de Great Place to Work Institute Perú señaló que las empresas más productivas son caracterizadas por un buen clima en el trabajo (Info

Capital Humano, 2020). No obstante, una encuesta por APTITUS, reveló que el 86% de las personas renunciarían por un mal clima laboral (El Comercio, 2018). También, una investigación por Career Services Group reveló cómo el 74% del personal renunciaría por un mejor trabajo y el 36% resaltaron como elementos fundamentales a la remuneración y los estímulos no económicos (RPP Noticias, 2018).

A nivel local se ha evidenciado en el Hospital Belén de Lambayeque oportunidades para el desarrollo profesional como los cursos o talleres, pero, las condiciones de trabajo deben seguir mejorando para conseguir una buena coordinación y comunicación entre las áreas. Por otro lado, los colaboradores anhelan una mejora en las condiciones físicas y materiales en la institución para realizar las funciones adecuadamente. Además, esperan mejora en los , , y beneficios económicos, así como la mejora en sus contratos.

También, sugieren mayor control para obtener un personal con decisiones propias y autónomos. En resumen, esperan la de un entorno laboral eficiente y condiciones en el trabajo motivadores para los empleados, de esta forma se evitarán consecuencias como resultados laborales poco alentadores para el hospital, retraso de los objetivos, usuarios o pacientes quejándose del mal trato y pésima atención en el servicio.

Por tal razón, se planteó lo siguiente ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y las condiciones de trabajo del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2022?.

Asimismo, el objetivo general fue determinar la relación entre el clima laboral y las condiciones de trabajo del Hospital Provincial Docente Belén de

Lambayeque, 2022 mientras que los objetivos específicos fueron evaluar el clima laboral de los colaboradores del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2022, evaluar las condiciones de trabajo del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2022 y demostrar la relación entre las dimensiones del clima laboral y las condiciones de trabajo del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2022.

Como hipótesis general se planteó existe una relación positiva entre el clima laboral y las condiciones de trabajo del Hospital Belén, Lambayeque, 2022.

Respecto a la justificación, teóricamente se demostró la relación entre las variables basados en sustentos teóricos de Palma (2004) y Merino et al. (2016) que permiten de esta forma contribuir en la literatura en el campo de acción. Asimismo, concientizará a los profesionales de la salud y directivos sobre la importancia del tema en el sector salud. Por otro lado, se justifica metodológicamente porque se validaron los cuestionarios y se obtuvo su confiabilidad para aplicarlo a la población, así como también se utilizará en otros estudios. Por último, tiene justificación práctica y social ya que los hallazgos permiten conocer la situación actual de la institución para que los encargados planteen acciones correctivas sobre la problemática y, por ende, logren colaboradores felices y cómodos en sus áreas, así como se evidenciará a largo plazo una buena atención a los usuarios.

De acuerdo con la importancia, este estudio es fundamental porque el sector salud se caracteriza por ser un entorno altamente demandante y lamentablemente se ha dejado de lado el factor humano, es decir, los colaboradores pues, la mayoría de las veces se les exige un mayor rendimiento, pero no se les ofrece óptimas condiciones laborales y realicen sus funciones en

un entorno hostil. Por lo tanto, se demuestra cómo el adecuado ambiente laboral contribuye al buen rendimiento del personal y a lograr resultados favorables. Asimismo, existe limitados estudios que demuestren dicha relación a nivel local y nacional.

Este estudio fue factible porque la investigadora contó con los recursos materiales, económicos y tecnológicos para realizar la tesis. Asimismo, se contó con el apoyo del hospital y sus colaboradores, así como el permiso para llevar a cabo la aplicación de los cuestionarios.

Respecto a las limitaciones no se tuvo acceso a evaluaciones sobre las condiciones de trabajo de los colaboradores del hospital y escasa literatura enriquecida para formular la problemática a nivel nacional y local.

El presente trabajo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional con un diseño no experimental. La muestra fue censal y estuvo conformada por 77 colaboradores.

En el Capítulo I: Se abordó el marco teórico mientras que en el Capítulo II: Se plantearon las hipótesis general y derivadas, así como la operacionalización de variables con sus respectivas definiciones.

En el Capítulo III: Contiene la metodología de la investigación y en el Capítulo IV: Se consideran los resultados descriptivos e inferenciales según los objetivos planteados. Estos hallazgos están debidamente interpretados.

En el Capítulo V: Se considera la discusión, comparando los hallazgos con otros estudios y teoría, así como la opinión objetiva de la investigadora. Por último, se presentan las conclusiones, recomendaciones y anexos.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1. Internacionales

Ortiz et al. (2020) se plantearon indagar sobre las condiciones que explicarían el clima laboral y se encontró una baja puntuación en la dimensión recursos institucionales y disponibilidad de equipos de protección, siendo necesario trabajar en acciones de mejora relacionadas a estos elementos. Asimismo, surgió una gran preocupación sobre el liderazgo, comunicación, gestión de conflictos y capacitación al personal frente a la pandemia.

Por otro lado, Restrepo et al. (2019) realizaron un artículo de revisión literaria sobre las condiciones y clima laboral en empresas colombianas y después de una revisión exhaustiva se encontró que, la seguridad y garantía laboral facilitan un buen rendimiento en los colaboradores, además, para ello es importante ofrecerles beneficios y herramientas al personal que permita la realización de sus actividades diarias.

Continuando con Sepúlveda et.al (2020) realizaron una revisión integral sobre las condiciones de trabajo y encontraron que la salud del personal se ve afectada por las condiciones en su centro de trabajo que varios de ellos puedan tener, además la mayoría no toma importancia a las buenas prácticas de salud, teniendo en su vida hábitos poco saludables, afectando el rendimiento de los sujetos.

Asimismo, Sterud et al. (2018) indagaron sobre las condiciones laborales y hallaron como resultado principal que las lesiones laborales eran más prevalentes en los trabajadores y se evidenció que tienen altas posibilidades de

estar expuestos a peligros físicos o químicos y malas condiciones de trabajo psicosociales. Siendo necesario tener un plan de seguridad y prevención en las organizaciones.

1.1.2. Nacionales

Gómez (2019) determinó la influencia de las condiciones de trabajo en el clima laboral de una entidad limeña a través de un enfoque cuantitativo, dando como hallazgo la influencia de los componentes físicos y espaciales, la temperatura, cantidad de salas de reuniones en el clima en la organización, asimismo, el ambiente de reunión, tipo de contrato, espacio de trabajo demostraron ser importantes para demostrar la asociación entre las variables.

Al respecto, Moreira (2018) identificó el clima en una organización de Lima y su relación con la productividad laboral, siendo importante lograr el alto compromiso del personal, su sentido de pertenencia, el acatamiento de las funciones y el alto rendimiento y motivación de los colaboradores. Una vez alcanzando el alto nivel de clima laboral se evidenciará en las instituciones una alta productividad evidenciándose en los resultados favorables de la empresa.

Por su lado, Ureta (2018) determinó las condiciones de trabajo en un hospital y los hallazgos demostraron un nivel medio en las condiciones físicas del 58,7%, el 38,1% en la dimensión psicológicas y el 63,5% en las condiciones sociales, siendo necesario realizar las mejoras continuas para brindarle al personal óptimas condiciones de trabajo ya que los colaboradores del sector salud realizan una ardua laboral y requieren un entorno apto.

1.1.3. Locales

Fiestas (2022) identificó el nivel de condiciones de trabajo en una empresa chiclayana y según la percepción de los colaboradores fue regular debido a que no existe un programa de capacitaciones sobre accidentes y enfermedades como el COVID-19 asimismo, la carga laboral incrementó debido a la pandemia sin recibir incentivos, por lo tanto, ha repercutido en las otras actividades del personal y disminuye el rendimiento del personal.

Según Lindo (2021), determinó el nivel de clima laboral en un hospital y se encontró en un nivel regular porque los colaboradores perciben que aún se puede mejorar la situación del entorno laboral; asimismo, los varones percibieron con mejor puntaje el clima en el trabajo; sin embargo, es necesario implementar acciones de mejora para incrementar los puntajes de esta variable en la institución chiclayana.

De acuerdo con Torres (2019) identificó los niveles de clima laboral en un hospital de Chiclayo según cada dimensión planteada por el modelo de Palma (2004) y se encontró que las dimensiones autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones fueron percibidas de forma regular. Además, en las áreas como consulta externa, medicina, etc. se percibió un clima laboral desfavorable.

Por último, Jaramillo (2019) determinó el nivel de clima laboral en un hospital de Chiclayo y se halló como resultado principal que, se percibió un nivel medio en esta variable según el 56% y un 30% lo calificó como desfavorable. Asimismo, sus dimensiones propuestas por Palma se hallaron en un nivel medio porque la institución no siempre toma en cuenta las oportunidades de crecimiento

profesionales, actividades de involucramiento, un canal de comunicación adecuado y óptimas condiciones en el trabajo.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. *Clima laboral*

1.2.1.1. Definición

Las percepciones de los empleados con respecto a su entorno laboral en una organización se denominan clima laboral (Robbins & Coulter, 2016; Pant & Yadav, 2016). Palma (2004) lo define como las percepciones de los trabajadores acerca de los elementos relacionados al entorno laboral, permite diagnosticar para luego realizar acciones correctivas que permitan el buen funcionamiento de la empresa y sus resultados favorables.

Un buen clima de trabajo se considera capaz de fomentar la supervivencia de una organización. Esto incentivará al empleado a poder adaptarse a los procesos dentro de la organización, mejorando las capacidades individuales, del equipo y de todos los involucrados de una organización (Permatasari & Ratnawati, 2021)

El clima laboral también se puede representar como una condición en la que los empleados se sienten seguros, serenos y cómodos al hacer su trabajo y puede aumentar la motivación e impactar el entorno laboral (Hicklenton et al., 2019). Suele influir en el comportamiento de los empleados, se refiere al entorno que existe o que enfrenta un individuo dentro de una organización y afecta a una persona en el desempeño de una tarea o trabajo (Subramani et al., 2016).

1.2.1.2. Teorías asociadas al clima laboral

Este constructo ha evolucionado durante los últimos años y la primera referencia se remonta a 1939 (Lewin, 1951), que luego se denominó "Clima social" como afirma Srivastav (2009). Los investigadores Litwin y Stringer (1968) afirmaron

que las creencias y valores compartidos de los colaboradores conforman el entorno laboral percibido.

Schneider (1973) mencionó que la definición se fundamenta en ciertos supuestos que están asociados con la Escuela de psicología de la Gestalt y la Escuela del Funcionalismo. Asimismo, Glick (1985), afirmó que la construcción climática agrega valor al comportamiento organizacional e individual.

Muchos investigadores del clima contribuyeron y concuerdan con los conceptos, postulados, comportamiento del personal, relación del empleado con la empresa, etc. Las teorías más destacadas con la psicología de la Gestalt, el funcionalismo, el modelo de ajuste persona-entorno y la del campo de Lewin (Shintri & Bharamanaikar, 2017).

1.2.1.3. Dimensiones

Palma (2004) planteó 5 dimensiones:

- *La autorrealización* es la valoración del colaborador en referencia a las probabilidades de que su entorno de trabajo le brinde oportunidades de crecimiento personal y profesional.
- *El involucramiento laboral* es la forma de identificarse con los valores de la empresa y comprometerse con los objetivos.
- *La supervisión* es la apreciación de los colaboradores sobre la manera en que supervisan su trabajo y valoran la orientación para lograr sus metas.
- *La comunicación* es la forma de transmitir los conocimientos e ideas entre los colaboradores y supervisores, caracterizada por ser clara, coherente, fluida, etc.

- *La situación laboral* significa los elementos que ofrece la empresa para que el colaborador realice eficientemente su trabajo como las condiciones económicas, tangibles, psicosociales.

1.2.2. Condiciones de trabajo

1.2.2.1. Definición

Los colaboradores quieren trabajar en un lugar donde saben lo que se espera de ellos, el lugar de trabajo está protegido y reciben un trato justo, la formación y el desarrollo apoyan la progresión profesional y pueden actuar cordialmente con los demás (Aggarwal et al., 2014). Para Merino et al. (2016) las condiciones de trabajo son los actores que configuran el entorno físico, social y los elementos del contenido del trabajo, que intervienen en la salud e inciden en el potencial intelectual y creativo del sujeto.

Estas condiciones son clave para la organización, si el personal tiene una percepción negativa sobre esta variable es posible que renuncie, se enferme, mantengan niveles altos de estrés, disminuya su productividad y compromiso (Ali et al., 2013).

Las difíciles condiciones de trabajo pueden ser influenciadas por elementos externos como la humedad, temperatura, fuertes corrientes de aire, bulla e interferencia, iluminación del área de trabajo, polvo y otros elementos nocivos; luego están los factores subjetivos como la edad y género, la monotonía, la fatiga y la mala postura durante el horario de trabajo; por último, los factores en relación con la empresa, como la jornada laboral, la duración del turno, el ritmo de trabajo, el estrés excesivo, etc. (Bakotić & Babić, 2013).

1.2.2.2. Teoría relacionada a las condiciones de trabajo

Este estudio fue guiado por la teoría del MODELO DE DOS FACTORES propuesta por Frederick Herzberg (1959). Esta teoría se divide en dos (factores motivacionales y de mantenimiento o higiene), como las condiciones de trabajo y la seguridad laboral; este factor de higiene es desmotivador del empleado. Por lo tanto, las condiciones de trabajo están relacionadas con esta teoría porque la ausencia de mantenimiento genera un alto sentimiento negativo y su presencia generalmente lleva al empleado a un estado neutral.

1.2.2.3. Dimensiones de las condiciones de trabajo

Las dimensiones de las condiciones laborales son 5 basadas en Merino et al. (2016):

- *Las condiciones económicas* se refieren a la compensación que reciben los colaboradores por su labor e incluyen remuneración, beneficios y los incentivos como bonos o comisiones (Muchai, et al., 2018).
- *Las condiciones de seguridad* se refieren al espacio, ventilación, equipos de trabajo, temperatura y las normas de seguridad establecidas en la empresa. Cabe resaltar que, un buen entorno contribuye a la satisfacción y bienestar del colaborador (Phama & Nguyen, 2020).
- *Las condiciones ergonómicas* implican el levantamiento de peso, movimientos repetitivos, posiciones de trabajo, etc. Cada colaborador responde a los factores de riesgo ergonómicos de diferentes maneras; por ejemplo, una persona puede tener síntomas de una lesión, mientras que otro trabajador que ejecuta las mismas acciones puede no tener síntomas (Meena et al., 2014).

- *Las condiciones higiénicas* aluden a los riesgos de los componentes químicos, físicos y biológicos, la exposición a agentes biológicos puede provocar alergias y trastornos respiratorios (Merino et al., 2016).
- Las condiciones psicosociales son el manejo de las situaciones demandantes, estrés laboral, apoyo social, etc. (Merino et al., 2016).

1.3. Definición de Términos

Ambiente de trabajo: Es un componente importante de la vida laboral de los empleados, ya que éstos pasan una parte importante de su tiempo en el trabajo y les afecta de una forma u otra (Hafee et al., 2019).

Clima laboral: Es considerado un elemento trascendental para lograr los objetivos. Un clima propicio dentro de la organización fomentará las tareas bien realizadas (Hafee et al., 2019).

Condiciones de trabajo: Definidas por Raziqa y Maulabakhsha (2015) como las características diferentes de un trabajo en particular, incluida la forma en que se realizan y completan las tareas, la capacitación, el control, la sensación de logro en el trabajo, la variedad de tareas y el valor intrínseco de las tareas.

Desempeño laboral: Puede considerarse un logro de un programa o política en la realización de los objetivos, metas y objetivos de una organización (Neal et al., 2000).

Entorno físico: se refiere al entorno físico de trabajo, seguridad en el trabajo, paquete de salarios y prestaciones, y todos los aspectos laborales del contexto sociocultural de los aislamientos (Permatasari & Ratnawati, 2021).

Imagen de la empresa: Confianza y confiabilidad experimentada por la empresa; incluyendo numerosas actividades de acuerdo con la comunicación formal a través del nombre, logotipo, placa de identificación, anuncios de la empresa y relaciones públicas (Permatasari & Ratnawati, 2021).

Superiores: Es la persona encargada de monitorear a un grupo de colaboradores, la relación entre los empleados y sus superiores es fundamental para lograr un buen clima laboral (Lamberti et al., 2020).

CAPÍTULO II HIPOTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de la hipótesis principal y derivadas

2.1.1. Hipótesis General:

Existe una relación positiva entre el clima laboral y las condiciones de trabajo del Hospital Belén, Lambayeque, 2022.

2.1.2. Hipótesis derivadas

Existe una relación positiva entre la autorrealización y las condiciones de trabajo del Hospital Belén, Lambayeque, 2022.

Existe relación positiva entre el involucramiento laboral y las condiciones de trabajo del Hospital Belén, Lambayeque, 2022.

Existe relación positiva entre la supervisión y las condiciones de trabajo del Hospital Belén, Lambayeque, 2022.

Existe relación positiva entre la comunicación y las condiciones de trabajo del Hospital Belén, Lambayeque, 2022.

Existe relación positiva entre la situación laboral y las condiciones de trabajo del Hospital Belén, Lambayeque, 2022.

2.2. Variables y definición operacional

Clima Laboral: Esta variable será medida mediante la escala de Sonia Palma (2004), quien plantea 5 dimensiones para identificar si la organización ofrece un adecuado o ineficiente clima en el trabajo.

Condiciones de trabajo: Esta variable será evaluada mediante 5 dimensiones basadas en el modelo de Merino et al. (2016), quien plantea estos elementos necesarios para brindarle al personal.

Tabla 1: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR
Clima Laboral	Son las percepciones del personal sobre los componentes asociados al medio laboral, permite realizar un diagnóstico para mejorar el clima a través de estrategias (Palma, 2004).	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de crecimiento - Actividades de desarrollo profesional
		Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Factor humano - Compromiso - Ambiente físico estimulante
		Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo - Toma de decisiones
		Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso a información - Comunicación interna
Condiciones de trabajo	Merino et al. (2016) las defines como los actores que conforman el entorno físico, social y los elementos del contenido laboral, que intervienen en la salud de los colaboradores e influyen en el potencial intelectual y creativo de la persona.	Situación laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración - Tecnología - Sueldo - Beneficios - Riesgo de caídas - Exposición a máquinas o herramientas
		Económicas Seguridad Higiénicas Ergonómicas	<ul style="list-style-type: none"> - Ruidos, radiación solar y sustancias químicas
		Psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> - Posturas incómodas - Levantamiento de objetos pesados - Movimientos repetitivos - Demandas laborales - Control emocional - Apoyo

CAPITULO III METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

- **Enfoque: Cuantitativo**

Las variables clima laboral y condiciones de trabajo fueron medidas mediante los cuestionarios para luego pasar por un proceso estadístico. Por lo tanto, corresponde a un enfoque cuantitativo ya que, según Hernández y Mendoza (2018), los constructos son medidos mediante herramientas estadísticas o numéricas.

- **Alcance: Correlacional**

Se demostró el grado de relación entre las variables objeto de estudio y sus dimensiones. Por lo tanto, este alcance contribuyó a demostrar las hipótesis (Huairé, 2022).

- **Tipo: Aplicada**

Una vez obtenida la información sobre las variables elegidas en el estudio se procedió a demostrar el modelo escogido (Palma, 2004 y Merino et al. 2016) en una realidad, en este caso en el hospital Belén (sector salud) (Hernández et al., 2014).

- **Diseño: No experimental de corte transversal**

Solo se recolectaron las percepciones de los colaboradores sin alterar nada, además, el informe se ejecutó en un solo momento (Hernández et al., 2014).

3.2. Diseño muestral

3.2.1 Población

Está definida por un total de 365 colaboradores (asistenciales y administrativos) del hospital, según los datos brindados por la institución en el primer semestre del presente año.

3.2.2 Muestra

Se definió mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z_\alpha^2}{e^2(N - 1) + \sigma^2 Z_\alpha^2}$$

Donde:

N = Cantidad de colaboradores

σ = Desviación estándar d

z = niveles de confianza

e = error muestral

La muestra es de 77 personas.

Cabe señalar que, no existió muestre debido a que se trabajó con toda las personas.

3.3. Técnicas de recolección de datos

- **Técnica:** Encuesta
- **Instrumento:** Cuestionario

La técnica fue la encuesta para obtener información percibida por los colaboradores sobre los constructos y el instrumento fue el cuestionario estructurado de Palma (2004) para medir el clima laboral con sus respectivas dimensiones (4) y el de Merino et al. (2016) para evaluar las condiciones de trabajo compuesta por 5 dimensiones, ambas con una escala ordinal de tipo ordinal.

Cabe señalar que, los cuestionarios pasaron por una validez de contenido (tres expertos en la temática) y después de la prueba piloto se halló la confiabilidad con el Alpha de Cronbach (por dimensiones).

A continuación, se muestran las tablas de la validez y confiabilidad correspondiente:

3.3.1. Validez del instrumento

Tabla 2: Validez de contenido del cuestionario de clima laboral

CRITERIOS					
Expertos	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Total
Mg. Marco Agustin	100%	100%	100%	100%	400%
Arbulu Ballesteros					
Mg. María de los	100%	100%	100%	100%	400%
Ángeles Guzmán					
Valle					
Dra. Emma	100%	100%	100%	100%	400%
Verónica Ramos					
Farroñan					
Total					1200%

Tabla 3: Validez de contenido del cuestionario condiciones de trabajo

CRITERIOS					
Expertos	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Total
Mg. Marco Agustin	100%	100%	100%	100%	400%
Arbulu Ballesteros					
Mg. María de los	100%	100%	100%	100%	400%
Ángeles Guzmán					
Valle					
Dra. Emma	100%	100%	100%	100%	400%
Verónica Ramos					
Farroñan					
Total					1200%

3.3.2. Confiabilidad del instrumento

Tabla 4: *Confiabilidad del cuestionario de clima laboral*

Dimension	Medida de Cronbach	Medida W
	valor α	ω de McDonald
Autorrealización	0.822	0.826
Involucramiento laboral	0.823	0.923
Supervisión	0.899	0.914
Comunicación	0.908	0.814
Situación laboral	0.916	0.919

Tabla 5: *Confiabilidad del cuestionario condiciones de trabajo*

Dimension	Medida de Cronbach	Medida W
	valor α	ω de McDonald
Condiciones económicas	0.872	0.816
Condiciones de Seguridad	0.827	0.823
Condiciones higiénicas	0.799	0.814
Condiciones ergonómicas	0.788	0.814
Condiciones psicosociales	0.816	0.799

3.4. Técnicas Estadísticas para el procesamiento de la información

Una vez obtenida la información, se realizó la base de datos y se hizo uso del Excel para conseguir los resultados descriptivos (análisis de frecuencias) y los inferenciales después de la prueba normalidad (Rho de Spearman) para demostrar las relaciones entre las variables anteriormente mencionadas. Los hallazgos fueron demostrados en tablas y/o figuras según sea el caso.

3.5. Aspectos Éticos

Según Álvarez (2018) se tomó en cuenta los siguientes aspectos:

- Veracidad: Los datos mostrados son transparentes y actualizados. Además, serán relacionados al tema.
- Confidencialidad: Los cuestionarios son anónimos, evitando pedir información personal a las personas.
- Respeto: Los colaboradores percibieron un trato basado en empatía y respeto.
- Justicia: Todos los sujetos correspondientes a la población tuvieron acceso a la encuesta sin excepción.
- Propiedad intelectual: Respetar los autores obtenidos de la literatura escogida.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Objetivo específico 01

Figura 1: *Evaluación del clima laboral*

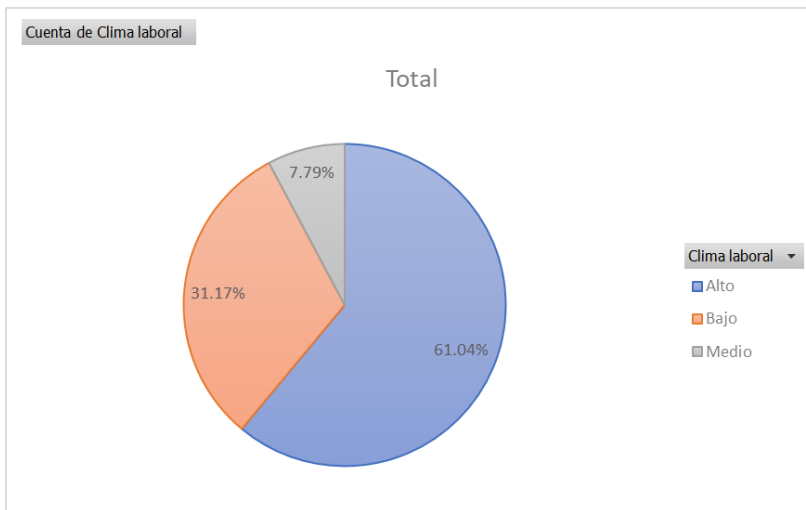
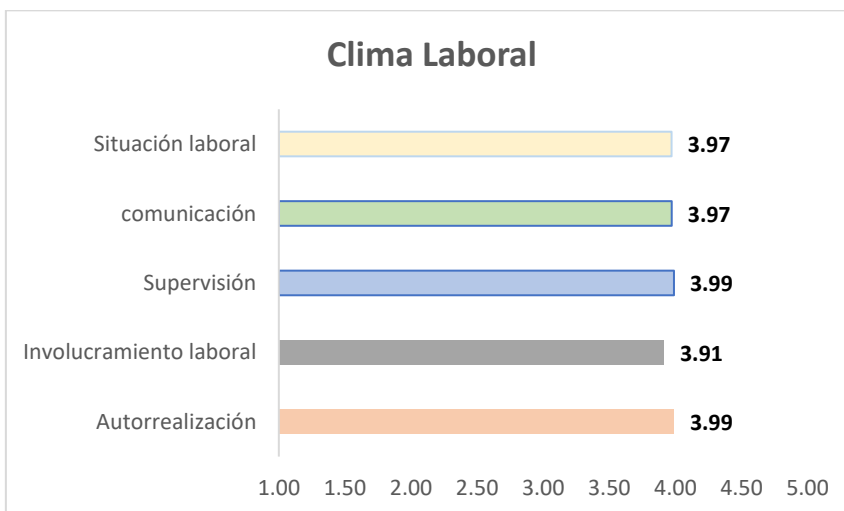


Figura 2: *Dimensiones del clima laboral*



Se ha evidenciado un nivel alto del clima laboral debido a que existen oportunidades de crecimiento en el establecimiento de salud, están brindando oportunidades de ascenso; asimismo, existen canales de adecuados comunicación entre los colaboradores.

Por otro lado, hay un alto nivel de compromiso en el personal, un entorno físico adecuado, apoyo por parte de los jefes, autonomía en la toma de decisiones, acceso a la información, recursos tecnológicos más modernos y mejora en la remuneración.

Si bien es cierto existe un adecuado clima laboral es esencial recordar que el personal espera una mejora continua conforme pasen los años porque la tecnología avanza y, por ende, requieren mejores aparatos tecnológicos para realizar adecuadamente su trabajo; además, necesitan sentirse valorados en su trabajo a través de reconocimientos, brindarles capacitaciones o las oportunidades de ascenso o de promoción, ofrecerles una supervisión para erradicar los errores y fortalecer sus capacidades, etc.

Por lo tanto, se espera que las autoridades fortalezcan los resultados para obtener en un futuro el 100% del clima laboral alto.

Objetivo específico 02:

Figura 3: *Condiciones de trabajo*

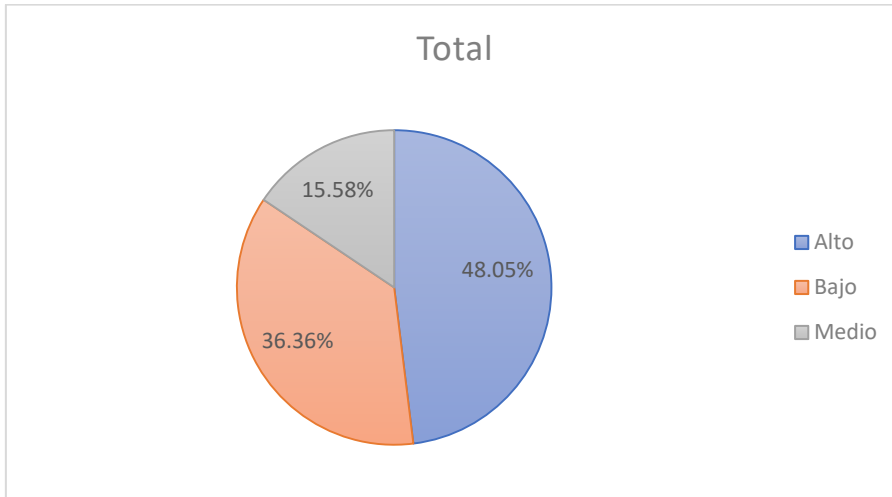
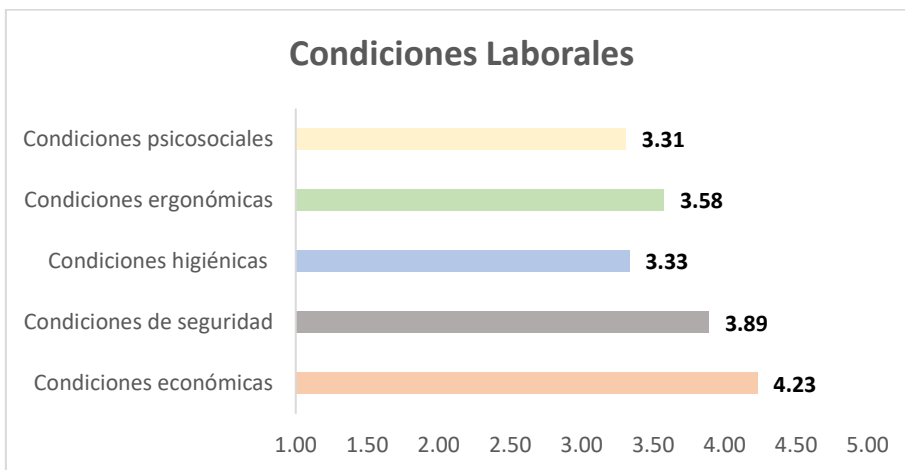


Figura 4: *Dimensiones de las condiciones de trabajo*



Se encontró un nivel alto de condiciones de trabajo del 48.05% seguido del nivel medio con un 36.36% esto implica que, los colaboradores esperan una mejora continua a los factores económicos como el sueldo, beneficios sociales, medidas de seguridad especialmente a no exponerse a la radiación solar y ruidos. Por otro lado, el personal espera sillas ergonómicas debido a que algunas posturas incómodas han traído molestias físicas.

Por otro lado, desean más apoyo psicosocial en su trabajo como técnicas de control emocional, apoyo de los jefes y compañeros de trabajo (adecuadas relaciones interpersonales, menos conflictos en las áreas) y un equilibrio en las demandas laborales para no evidenciar interferencias en el ámbito familiar y personal o viceversa.

Si bien existe un adecuado nivel de condiciones de trabajo, se señala que no llega al 100% lo que sugiere que la otra parte de la población no está conforme con estos factores pues percibe que el hospital no está ofreciendo óptimas condiciones psicosociales, económicas, higiénicas, de seguridad y ergonómicas, necesarias para el buen desempeño, alta productividad y bienestar físico, social y emocional del trabajador.

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

Objetivo específico 03:

Tabla 6: *Correlación entre las dimensiones del clima laboral y condiciones de trabajo*

Correlación	Condiciones de trabajo	
Autorrealización	Rho de Spearman	0.519 ***
	valor p	< .001
	N	77
Involucramiento laboral	Rho de Spearman	0.651 ***
	valor p	< .001
	N	77
Supervisión	Rho de Spearman	0.268 **
	valor p	0.009
	N	77
Comunicación	Rho de Spearman	0.338 **
	valor p	0.001
	N	77
Situación laboral	Rho de Spearman	0.29 **
	valor p	0.005
	N	77

Se evidencia relación positiva moderada entre autorrealización y condiciones de trabajo (0,001, 0519) esto implica que el personal considera importante las oportunidades para progresar en la empresa, percibir apoyo de los jefes o superiores, contar con objetivos retadores, de esta forma se conseguirán mejores condiciones de trabajo. Asimismo, se evidencia relación positiva moderada entre involucramiento laboral y condiciones del hospital (0,001, 0.651)

ya que las condiciones en el trabajo serán óptimas si la empresa consigue un personal comprometido y ofrecen un entorno físico estimulante.

Por otro lado, la supervisión se relaciona de forma positiva baja (0,009, 0268) ya que la retroalimentación de los jefes es esencial para conseguir un mejor rendimiento del personal y, por ende, óptimas condiciones de trabajo. También, la comunicación se relaciona de manera positiva baja con la variable 2 (0,001, 0.338) pues es esencial contar con acceso a información y adecuada comunicación interna en la entidad. Por último, la situación laboral se asocia de manera positiva baja (0,005, 0.029) porque el personal espera continuamente incremento de su remuneración y tecnología actualizada para realizar sus funciones.

Objetivo general:

Tabla 7: *Correlación entre el clima laboral y condiciones de trabajo*

		Clima laboral	Condiciones de trabajo
Clima laboral	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
	N	—	
Condiciones laborales	Rho de Spearman	0.645 ***	—
	valor p	< .001	—
	N	77	—

Se encontró asociación positiva moderada entre el clima laboral y condiciones de trabajo (0,001, 0645) porque el personal anhela un entorno caracterizado por tener seguridad, capacitaciones constantes, remuneración justa, equipos de trabajo modernos, comunicación estable, supervisión continua, contar con medidas de bioseguridad y apoyo psicosocial. Para los colaboradores el entorno

físico y psicológico en el trabajo cumple un rol clave, así como los beneficios y condiciones ofrecidas en el establecimiento.

Los colaboradores han señalado que esta relación permite no solo estar motivados también lograr los objetivos planteados a nivel personal y organizacional, así como atender satisfactoriamente a los usuarios o pacientes, que esperan una adecuada atención en el establecimiento de salud, por ello la necesidad de brindar condiciones laborales adecuadas y reforzar un ambiente de trabajo sano con todas las herramientas para enfrentar los obstáculos.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

En el objetivo específico 01 se halló un nivel alto de clima laboral, pero es necesario reforzar las dimensiones para lograr el 100% de la población satisfecha con la variable. Por su lado, Lindo (2021) halló un nivel regular porque los trabajadores perciben que aún se puede mejorar la situación del entorno laboral; además, Torres (2019) encontró que las dimensiones fueron percibidas de forma regular y en general un clima laboral deficiente, siendo clave la implementación de acciones de mejora en la institución. En esa misma línea, Jaramillo (2019) percibió un nivel medio en esta variable y en sus dimensiones porque la entidad no siempre toma en cuenta las oportunidades de crecimiento profesionales, actividades de involucramiento, un canal de comunicación adecuado y óptimas condiciones en el trabajo.

Al respecto, Moreira (2018) aclaró que una vez logrado el alto nivel de clima laboral se evidenciará en las instituciones una alta productividad evidenciándose en los resultados favorables. El clima laboral es una condición en la que los empleados se sienten seguros, calmados y cómodos al realizar su trabajo y puede incrementar la motivación e impactar el contexto laboral (Hicklenton et al., 2019).

En el objetivo específico 02 se demostró un nivel alto de las condiciones de trabajo seguido de un nivel medio pues existe un parte de la muestra que sugiere la mejora de estos elementos para conseguir un ambiente sano y óptimo. Esto discrepa de Ortiz et al. (2020) pues encontraron un bajo nivel en los recursos institucionales y disponibilidad de equipos de protección, igualmente Sepúlveda et. al (2020) hallaron condiciones de trabajo deficientes e inclusive el personal no toma importancia a las buenas prácticas de salud, teniendo en su vida hábitos poco saludables, afectando su desempeño.

En esa misma línea, Sterud et al. (2018) encontraron que las lesiones laborales eran más prevalentes y están expuestos a peligros físicos o químicos y malas condiciones de trabajo psicosociales. También, Fiestas (2022) identificó una regular percepción de los colaboradores debido a que no existe un programa de capacitaciones sobre accidentes y enfermedades como el COVID-19 y existe sobrecarga en el trabajo. Por su lado, Ureta (2018) demostró que los colaboradores presentan condiciones laborales hospitalarias, siendo necesario un plan de mejora para erradicar la problemática.

Para conseguir óptimas condiciones laborales en una entidad es necesario brindar adecuadas condiciones económicas (remuneración, beneficios y los incentivos) (Muchai, et al., 2018), condiciones de seguridad (espacio, ventilación, equipos de trabajo, temperatura y las normas de seguridad) (Phama & Nguyen, 2020), condiciones ergonómicas (levantamiento de peso, movimientos repetitivos, posiciones de trabajo, etc.) (Meena et al., 2014), condiciones higiénicas (riesgos de los componentes químicos, físicos y biológicos) y las condiciones psicosociales (situaciones demandantes, estrés laboral, apoyo social, etc. (Merino et al., 2016).

Según el objetivo específico 03 se halló relación positiva entre las dimensiones del clima laboral y condiciones de trabajo, de esta forma se aceptan las hipótesis derivadas, por lo tanto, la autorrealización, supervisión, situación laboral, involucramiento y comunicación son esenciales para lograr o reforzar las condiciones en el trabajo. De la misma manera, Ortiz et al. (2020) resaltaron la necesidad de trabajar en acciones de mejora asociadas a esta variable; especialmente puso énfasis en la comunicación, gestión de conflictos y capacitación al personal. Del mismo modo, Restrepo et al. (2019) encontraron que, la seguridad y garantía laboral facilitan un buen rendimiento en los colaboradores, por ello es clave brindar al personal beneficios y herramientas al personal que permita la realización de sus actividades diarias.

Al respecto, es esencial conseguir óptimos puntajes en las dimensiones del clima laboral para reforzar las condiciones laborales por ello, Palma (2004) detalló la importancia de la autorrealización porque el personal se sentirá valorado al ofrecerle oportunidades de crecimiento personal y profesional; además, refirió que lograr el involucramiento laboral es clave porque los colaboradores se comprometen con los objetivos, así como una buena supervisión ayuda a que los trabajadores perciban el apoyo y orientación de sus jefes o líderes para conseguir sus metas. Por otro lado, la comunicación idónea contribuye a transmitir los conocimientos e ideas entre los miembros de la empresa y la situación laboral impulsa al personal a mejorar su rendimiento.

De acuerdo con el objetivo general se demostró anteriormente la relación entre las variables debido a que el personal realizará un mejor trabajo y se sentirá más pleno en su trabajo conforme perciba condiciones laborales adecuadas y un

clima laboral sano. De esta forma se acepta la hipótesis general pues se confirma la asociación positiva entre los constructos. En esa misma línea, Gómez (2019) demostró que los elementos físicos y espaciales, el tipo de ambiente, tipo de contrato y espacio de trabajo son fundamentales para demostrar la relación entre las variables.

Cabe señalar que, un adecuado buen clima de trabajo se considera capaz de fomentar la supervivencia de una organización, esto permitirá al colaborador adaptarse a los procesos dentro de la entidad, reforzando sus capacidades individuales y organizacionales (Permatasari & Ratnawati, 2021). Asimismo, influye en el comportamiento de los usuarios, se refiere al entorno que enfrenta un individuo dentro de una organización y afecta a una persona en el desempeño de una tarea o trabajo (Subramani et al., 2016).

CONCLUSIONES

- Existe un nivel alto del clima laboral porque la institución brinda los elementos necesarios como la autorrealización, supervisión, comunicación, situación laboral y el involucramiento laboral; no obstante, las autoridades deben reforzar estos componentes para lograr un entorno sano y que todo su personal califique un alto nivel en esta variable.
- Existe un nivel alto de las condiciones de trabajo, seguido del nivel medio esto sugiere que una parte de los colaboradores espera una mejora continua en las condiciones psicosociales, económicas, higiénicas, de seguridad y ergonómicas, necesarias para conseguir resultados favorables y cumplimiento de metas.
- Se halló relación entre las dimensiones del clima laboral y condiciones de trabajo ya que, para el personal es clave obtener oportunidades de crecimiento personal y profesional, remuneración adecuada, canales de comunicación óptimos, supervisión continua y positiva y estímulos para sentirse involucrados con la empresa.
- Se demostró la relación positiva moderada entre los constructos de esta manera se demuestra la necesidad de brindar al personal un ambiente con las condiciones necesarias para ejecutar sus funciones y percibir en su institución el apoyo y facilidades para sentirse pleno y cómodo.

RECOMENDACIONES

- Llevar a cabo actividades continuas como capacitaciones y talleres que permitan fortalecer el bienestar y equilibrio de cada elemento que conforma al clima laboral. Asimismo, identificar técnicas organizacionales para mantener una comunicación estable, lograr el trabajo en equipo, mejorar las relaciones interpersonales, etc. También es fundamental tomar en cuenta las necesidades e ideas de los colaboradores para juntos conseguir trabajar en un entorno estable.
- Los directivos y recursos humanos deben implementar estrategias que conlleven medidas preventivas; además, deben mejorar las condiciones de salud y seguridad; por lo que, es necesario revisar el presupuesto y falencias detectadas en el hospital. Asimismo, dentro de su misión y visión debe prevalecer la mejora continua de las condiciones laborales de sus trabajadores, ya que, son los que contribuyen al éxito de la institución.
- Los directivos o autoridades deben capacitar a los jefes o supervisores con el propósito de generar un clima laboral sano, donde prevalezca los valores, principios éticos; también, deben crear un plan de incentivos y oportunidades de crecimiento profesional. Es importante que tengan claro, la unión del clima de trabajo y condiciones labores.
- Continuar con las investigaciones sobre las variables en una población más amplia y se sugiere realizar comparaciones en el sector privado y público para realizar mejores recomendaciones.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aggarwal, S. et al. (2014). Impact of working conditions on employees performance. *International Research Journal of Commerce Arts and Science*, 5, 93-98. <https://n9.cl/sy8ju>
- Ali, A. et al. (2013). Working conditions and employees' productivity in manufacturing companies in Sub-Saharan African context: case of Somalia. *International Journal of Educational Research*, 2(2), 67-78. <https://n9.cl/i8epl>
- Álvarez, P. (2018). *Cartilla ética e investigación*. Universidad De Santiago de Cali. <https://n9.cl/h5esi>
- Bakotić, D. & Babić, T. (2013). Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*, 4 (2), 206-213. <https://n9.cl/z6mi>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res* 18, 399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Diario Gestión (07/11/2019). *Las condiciones laborales que más valoran los empleados*. <https://gestion.pe/fotogalerias/las-condiciones-laborales-que-mas-valoran-los-empleados-noticia/>
- El Comercio (20 del 08 del 2022). *Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral*. <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>

- Fiestas, G. (2022). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en una entidad financiera estatal Chiclayo -2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/4911>
- Glick, W. (1985). Conceptualizing and Measuring Organizational and Psychological Climate: Pitfalls in Multi-Level Research. *Academy of Management Review*, 10, 601-616. <https://www.jstor.org/stable/258140>
- Gómez, M. (2019). *Optimización de las condiciones laborales y su influencia en el clima laboral de los trabajadores en un proyecto de edificación mediano en Lima, periodo junio 2018 a junio 2019* [Tesis de posgrado, Universidad Ricardo Palma]. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/2532>
- Hafee, I. et al. (2019). Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health. *Business, Management and Education*, 17(2), 173– 193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
- Hernández, R. et al. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGrawHill. <https://n9.cl/2i4>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. <https://n9.cl/6e52k>
- Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley and Sons

Hicklenton, C. et al. (2019). Can work climate foster pro-environmental behavior inside and outside of the workplace? *PLoS ONE*, 14(10).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223774>

Huaire, E. et al. (2022). *Tesis facil: el arte de dominar el método científico*.
Analética

Info Capital Humano (2020). *9 de las 25 mejores empresas del mundo para trabajar se encuentran en Perú*.
<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/9-de-las-25-mejores-empresas-del-mundo-para-trabajar-se-encuentran-en-peru/>

Jaramillo, J. (2019). *Clima laboral en técnicos asistenciales de un hospital de la ciudad de Chiclayo, agosto – diciembre 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/1861>

Lamberti, G. et al. (2020). Work climate drivers and employee heterogeneity. *The International Journal of Human Resource Management*.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1711798>

Lewin, K. (1951). *Field theory in social change*. Harper Torchbooks.

Lindo, Y. (2021). *Clima organizacional en un hospital público categoría II-2 de Chiclayo, setiembre – diciembre 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/4104>

- Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate* Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration. Harvard University.
- Meena, M. et al. (2014). Investigating ergonomic issues among workers in hand block textile printing industries. *International Journal of Business and Systems Research*, 8(4), 392. <https://doi.org/10.1504/IJBSR.2014.065014>
- Merino, P. et al. (2016). Informe: proceso del diseño del cuestionario básico propuesto para las encuestas sobre condiciones de trabajo, empleo y salud en América Latina y el Caribe. *Cad. Saúde Pública*, 32(9). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00210715>
- Moreira, L. (2018). *EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador* [Tesis de posgrado, Universidad Mayor Nacional de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7763>
- Muchai, H.; Nambuswa, E. & Namusonge, G. (2018). Effects of Remuneration System on Organizational Performance of Teachers Service Commission, Kenya. *European Journal of Business and Management*, 10 (11), 132-141. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/42135>
- Neal, A. et al. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347–358. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.3.347>

- Ortíz, Z. et al. (2020). Condiciones y medio ambiente de trabajo en salud: modelo conceptual para áreas remotas y rurales. *Rev Panam Salud Publica*. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.112>
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL – SPC*. Lima, Perú.
- Pant, I., & Yadav, R. K. (2016). Impact of emotional intelligence on the job performance of employee. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 3(1), 7-14. <https://n9.cl/fluoji>
- Paredes, S. et al. (2021). Impact of Authentic Leadership on Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior: The Meditating Role of Motivation for Work. *International Journal of Economics and Business Administration*, 9 (3), 3-31. <https://ijeba.com/journal/716>
- Permatasari, J. & Ratnawati, I. (2021). Work Climate and Employee Performances: A Literature Observation. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 8 (2), 184-195. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v8n2.1425>
- Phama, H. & Nguyen, T. (2020). The effect of motivation and hygiene factors on employees' work motivation in textile and apparel enterprises. *Management Science Letters* 10, 2837–2844. https://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_121.pdf
- Raziq, A., & Maulabakhsha, R. (2015). Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)

- Restrepo, J. et al. (2019). Determinants of innovation: A multivariate analysis in Colombian micro, small and medium-sized enterprises, *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 24 (47), 97-112. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-09-2018-0095>
- Robbins, S. & Coulter, M. (2016). *Management*. Pearson.
- RPP Noticias (30 del 04 del 2018). Día del Trabajo: ¿Los peruanos son felices en sus empleos? <https://rpp.pe/economia/economia/dia-del-trabajo-los-peruanos-son-felices-en-sus-empleos-noticia-1119772>
- Sabastizagal I. et al. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37, 32-41. <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Schneider, B. (1973). The perception of organizational climate: The customer's view. *Journal of Applied Psychology*, 57(3), 248–256. <https://doi.org/10.1037/h0034724>
- Sepúlveda, S et al. (2020). Impact of the implementation of best practice guidelines on nurse's evidence-based practice and on nurses' work environment: Research protocol. *J Adv Nurs*. 77, 448–460. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/111146/1/Esteban-Sepulveda_etal_2021_JAdvNurs.pdf
- Shintri, S. & Bharamanaikar, S. (2017). A theoretical study on evolution of organisational climate, theories and dimensions. *International Journal of Science Technology and management*, 6 (3), 652-657. http://www.ijstm.com/images/short_pdf/1491485761_P652-657.pdf

- Srivastav, A. (2009). Heterogeneity of Organisational Climate. *Research and Practice in Human Resource Management*, 17(2), 1-13.
<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=2ac2aa9a465b7fcd3f25ae2ee6f5f98faf490091>
- Subramani, A. et al. (2016). Use of structural equation modeling to empirically study the impact of organizational climate on employees' work related attitude in information technology organizations in Chennai City. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(2).
<https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i2/86353>
- Sterud, T. et al. (2018). A systematic review of working conditions and occupational health among immigrants in Europe and Canada. *BMC Public Health*, 18(1). [10.1186/s12889-018-5703-3](https://doi.org/10.1186/s12889-018-5703-3)
- Torres, K. (2019). *Clima laboral en enfermeras y técnicos de enfermería de un hospital nivel II-1 de Essalud de la ciudad de Chiclayo, setiembre a diciembre, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1860>
- Ureta, R. (2018). *Condiciones de trabajo hospitalario y riesgos laborales en profesionales de enfermería en el hospital regional Zacarías Correa Valdivia – Huancavelica* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2060>

ANEXOS

Tabla 8: Matriz de consistencia

Título de la investigación: CLIMA LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DOCENTE BELÉN DE LAMBAYEQUE, 2022					
Línea de investigación: Mypes y emprendimientos					
Autora: LIDIA TAMARA SALAZAR MURILLO					
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
General	General	General	Variable 1	5 dimensiones	Método
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y las condiciones de trabajo del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2022?	Determinar la relación entre el clima laboral y las condiciones de trabajo del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2022	Existe una relación positiva entre el clima laboral y las condiciones de trabajo del Hospital Belén, Lambayeque, 2022.	CLIMA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> - Autorrealización - Involucramiento - Supervisión - Comunicación - Supervisión 	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: No experimental transversal Alcance: Correlacional
Específicos	Específicos	Derivadas	Variable 2	5 dimensiones	Fuentes de recolección de datos
¿Cuál es el nivel del clima laboral del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2022?	Evaluar el clima laboral del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2022. Evaluar las condiciones de trabajo de los colaboradores del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2022	Existe una relación positiva entre la autorrealización y las condiciones de trabajo del Hospital Belén, Lambayeque, 2022. Existe relación positiva entre el involucramiento laboral y las condiciones de	CONDICIONES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> - Económicas - Seguridad - Ergonómicas - Psicosociales - Higiénicas 	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

<p>¿Cuál es el nivel de las condiciones de trabajo del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2022?</p>		<p>trabajo del Hospital Belén, Lambayeque, 2022.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones del clima laboral y las condiciones de trabajo del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2022?</p>	<p>Demostrar la relación entre las dimensiones del clima laboral y las condiciones de trabajo del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2022.</p>	<p>Existe relación positiva entre la supervisión y las condiciones de trabajo del Hospital Belén, Lambayeque, 2022.</p> <p>Existe relación positiva entre la comunicación y las condiciones de trabajo del Hospital Belén, Lambayeque, 2022.</p> <p>Existe relación positiva entre la situación laboral y las condiciones de trabajo del Hospital Belén, Lambayeque, 2022.</p>

Cuestionario de clima laboral

Instrucciones: Marca con una X dentro del recuadro según la valoración con la que te identifiques.

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

39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la organización.					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.					

Cuestionario de condiciones de trabajo

Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1	2	3	4	5

Variable Condiciones Laborales	N°	Ítems	Escala				
			1	2	3	4	5
Condiciones económicas	1	¿Se siente satisfecho con su actual sueldo?					
	2	¿Le otorgan a tiempo el pago de sueldo?					
	3	¿Le ofrecen los beneficios conforme lo establecido a la ley (CTS, gratificación, seguro, etc.)?					
Condiciones de seguridad	4	¿Suele utilizar equipos, herramientas o máquinas de trabajo que pueden originarle daños como golpes, amputaciones, cortes, etc.?					
	5	¿Realiza sus actividades diarias en suelos o pisos inestables, irregulares o resbaladizos, que pueden provocarle una caída?					
Condiciones higiénicas	6	¿Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona?					
	7	¿Está expuesto a las radiaciones solares?					
	8	¿Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas?					
Condiciones ergonómicas	9	¿Realiza actividades que le obligan a mantener posturas incómodas?					
	10	¿Levanta, traslada o arrastra cargas, u otros objetos pesados?					
	11	¿Realiza movimientos repetitivos con los dedos, manos o brazos cada poco segundo?					
Condiciones psicosociales	12	¿Su trabajo exige que tenga que controlar muchas actividades a la vez?					
	13	¿Su trabajo no le permite expresar sus sentimientos y/o emociones?					
	14	¿Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos o talentos?					
	15	¿Recibe ayuda de sus superiores en la realización de sus funciones?					
	16	¿Recibe ayuda de sus compañeros de trabajo en la realización de sus funciones?					

VALIDEZ DE EXPERTOS EXPERTO 1



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, el Dr. Marco Arbulu Ballesteros mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciada en Administración** titulado **“CLIMA LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DOCENTE BELÉN DE LAMBAYEQUE, 2022”** reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, portanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 2023

Marco Agustín Arbulu Ballesteros
INGENIERO DE SISTEMAS - CIP 236031
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Mtra. Nombre: Dr. Marco Agustín Arbulu Ballesteros

Cargo Actual: Docente y asesor de tesis en USMP, USS, UTP, UCV

1. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:

TÍTULO DE TESIS

CLIMA LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO EN EL HOSPITAL PROVINCIAL
DOCENTE BELÉN DE LAMBAYEQUE, 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y condiciones de trabajo en el Hospital Provincial
Docente Belén de Lambayeque, 2022?

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el clima laboral y las condiciones de trabajo del Hospital Provincial Docente Belén de
Lambayeque, 2022

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Evaluar el clima laboral del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2022

Evaluar las condiciones de trabajo del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2022

Demostrar la relación entre las dimensiones del clima laboral y las condiciones de trabajo del Hospital Provincial Docente
Belén de Lambayeque, 2022.

1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR
Clima Laboral	Son las percepciones del personal sobre los componentes asociados al medio laboral, permite realizar un diagnóstico para mejorar el clima a través de estrategias (Palma, 2004). Merino et al. (2016) las define como los actores que conforman el entorno físico, social y los elementos del contenido laboral, que intervienen en la salud de los colaboradores e influyen en el potencial intelectual y creativo de la persona.	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de crecimiento en la empresa - Actividades de desarrollo profesional
		Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Factor humano - Compromiso - Ambiente físico estimulante
		Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo
		Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Acceso a información - Comunicación interna
Condiciones de trabajo	Son las percepciones del personal sobre los componentes asociados al medio laboral, permite realizar un diagnóstico para mejorar el clima a través de estrategias (Palma, 2004). Merino et al. (2016) las define como los actores que conforman el entorno físico, social y los elementos del contenido laboral, que intervienen en la salud de los colaboradores e influyen en el potencial intelectual y creativo de la persona.	Situación laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración - Tecnología - Sueldo - Beneficios
		Económicas	<ul style="list-style-type: none"> - Exposición a máquinas o herramientas
		Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> - Riesgo de caídas - Exposición a ruidos - Exposición a radiación solar - Exposición a sustancias químicas
		Higiénicas Ergonómicas	<ul style="list-style-type: none"> - Posturas incómodas - Levantamiento de objetos pesados - Movimientos repetitivos
		Psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> - Demandas laborales - Control emocional - Apoyo

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Nombre y apellido del profesional experto: Dr. Marco Agustin Arbulu Ballesteros

Cargo o institución donde labora: Universidad USMP, UCV, USS, UTP

Investigador (a): Tamara Salazar

II. ASPECTO DE VALIDACION

CRITERIO	INDICADOR	DEFICIENTE					REGULAR			BUENO				EXELENTE				
		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
CLARIDAD	Los item estan redactados de manera clara.																X	
VOCABULARIO	El lenguaje es apropiado para el encuestado.																X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en indicadores precisos y claros.																X	
ORGANIZACION	Los item tiene una secuencia logica.																X	
INTENCIONALIDAD	Evalúa el nivel de conocimiento de los encuestados en relacion de las variables.																X	
COHERENCIA	Existe coherencia entre avariable e indicador.																X	
METODOLOGIA	El instrumento responde al proposito de la investigación.																X	

III. SUGERENCIAS: (realizar todas las observaciones, criticas o recomendaciones que considere oportuna para mejorar el cuestionario)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento apto para su aplicación

V. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 18

EXPERTO 2



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, La Maestra María de los Ángeles Guzmán Valle mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciada en Administración** titulado “**CLIMA LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DOCENTE BELÉN DE LAMBAYEQUE, 2022**” reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, portanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 2023



.....
María de los Angeles Guzmán Valle
INGENIERO DE SISTEMAS - CIP. 69435
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

FIRMA DEL JUEZ

EXPERTO

Mtra. Nombre: Mg. María de los Ángeles Guzmán Valle
Cargo Actual: Docente en la UNPRG, UTP

1. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:

TÍTULO DE TESIS

CLIMA LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO EN EL HOSPITAL PROVINCIAL
DOCENTE BELÉN DE LAMBAYEQUE, 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y condiciones de trabajo en el Hospital Provincial
Docente Belén de Lambayeque, 2022?

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el clima laboral y las condiciones de trabajo del Hospital Provincial Docente Belén de
Lambayeque, 2022

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Evaluar el clima laboral del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2022

Evaluar las condiciones de trabajo del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2022

Demostrar la relación entre las dimensiones del clima laboral y las condiciones de trabajo del Hospital Provincial Docente
Belén de Lambayeque, 2022.

1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR
Clima Laboral	Son las percepciones del personal sobre los componentes asociados al medio laboral, permite realizar un diagnóstico para mejorar el clima a través de estrategias (Palma, 2004). Merino et al. (2016) las define como los actores que conforman el entorno físico, social y los elementos del contenido laboral, que intervienen en la salud de los colaboradores e influyen en el potencial intelectual y creativo de la persona.	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de crecimiento en la empresa - Actividades de desarrollo profesional
		Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Factor humano - Compromiso - Ambiente físico estimulante
		Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo
		Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Acceso a información - Comunicación interna
Condiciones de trabajo	Son los elementos del entorno físico, social y los elementos del contenido laboral, que intervienen en la salud de los colaboradores e influyen en el potencial intelectual y creativo de la persona.	Situación laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración - Tecnología - Sueldo - Beneficios
		Económicas	<ul style="list-style-type: none"> - Exposición a máquinas o herramientas
		Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> - Riesgo de caídas - Exposición a ruidos - Exposición a radiación solar - Exposición a sustancias químicas
		Higiénicas Ergonómicas	<ul style="list-style-type: none"> - Posturas incómodas - Levantamiento de objetos pesados - Movimientos repetitivos
		Psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> - Demandas laborales - Control emocional - Apoyo

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Nombre y apellido del profesional experto: Magister María de los Ángeles Guzmán Valle

Cargo o institución donde labora: Universidad UNPRG, USMP, UCV, UTP

Investigador (a): Tamara Salazar

II. ASPECTO DE VALIDACION

CRITERIO	INDICADOR	DEFICIENTE					REGULAR			BUENO				EXELENTE			
		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
CLARIDAD	Los item estan redactados de manera clara.																X
VOCABULARIO	El lenguaje es apropiado para el encuestado.																X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en indicadores precisos y claros.																X
ORGANIZACION	Los item tiene una secuencia logica.																X
INTENCIONALIDAD	Evalúa el nivel de conocimiento de los encuestados en relacion de las variables.																X
COHERENCIA	Existe coherencia entre avariable e indicador.																X
METODOLOGIA	El instrumento responde al proposito de la investigación.																X

III. SUGERENCIAS: (realizar todas las observaciones, criticas o recomendaciones que considere oportuna para mejorar el cuestionario)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento apto para su aplicación

V. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 20

EXPERTO 3



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, LA Dra. Emma Ramos Farroñán mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciada en Administración** titulado **“CLIMA LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DOCENTE BELÉN DE LAMBAYEQUE, 2022”** reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, portanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 2023

.....
Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán
CLAB-4755066 - Región Lambayeque

Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán
Código Renacyt: P0053082
Grupo: CM / Nivel: IV
FIRMA

.....

FIRMA DEL JUEZ

EXPERTO

Mtra. Nombre: Dra. Emma Ramos Farroñán

Cargo Actual: Docente en UCV PIURA

1. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:

TÍTULO DE TESIS

CLIMA LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO EN EL HOSPITAL PROVINCIAL
DOCENTE BELÉN DE LAMBAYEQUE, 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y condiciones de trabajo en el Hospital Provincial
Docente Belén de Lambayeque, 2022?

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el clima laboral y las condiciones de trabajo del Hospital Provincial Docente Belén de
Lambayeque, 2022

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Evaluar el clima laboral del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2022

Evaluar las condiciones de trabajo del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2022

Demostrar la relación entre las dimensiones del clima laboral y las condiciones de trabajo del Hospital Provincial Docente
Belén de Lambayeque, 2022.

1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR
Clima Laboral	Son las percepciones del personal sobre los componentes asociados al medio laboral, permite realizar un diagnóstico para mejorar el clima a través de estrategias (Palma, 2004). Merino et al. (2016) las definen como los actores que conforman el entorno físico, social y los elementos del contenido laboral, que intervienen en la salud de los colaboradores e influyen en el potencial intelectual y creativo de la persona.	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de crecimiento en la empresa - Actividades de desarrollo profesional
		Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Factor humano - Compromiso - Ambiente físico estimulante
		Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo
		Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Acceso a información - Comunicación interna
Condiciones de trabajo		Situación laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración - Tecnología - Sueldo - Beneficios
		Económicas	<ul style="list-style-type: none"> - Exposición a máquinas o herramientas
		Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> - Riesgo de caídas - Exposición a ruidos - Exposición a radiación solar - Exposición a sustancias químicas
		Higiénicas Ergonómicas	<ul style="list-style-type: none"> - Posturas incómodas - Levantamiento de objetos pesados - Movimientos repetitivos
		Psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> - Demandas laborales - Control emocional - Apoyo

BASE DE DATOS

TAMARA - Excel

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
1		AUTORREALIZACIÓN										Involucramiento laboral								
2																				
3	id	1. Existen oportunidades de progresar en la institución.	2. Se siente comprometido con el éxito de la organización.	3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	10. Los objetivos de trabajo son retos.	11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en áreas de sus responsabilidades.	16. Se valora los altos niveles de desempeño.	17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.	18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	19. Existen suficientes canales de comunicación.
4																				
5	1	3	4	2	3	4	3	4	4	3	5	5	4	3	3	1	3	1	2	2
6	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
8	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
9	5	1	5	1	2	3	3	3	2	1	2	1	4	2	3	1	1	3	1	2
10	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	7	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
12	8	2	5	2	4	4	3	3	3	5	5	4	4	3	5	4	3	2	2	2
13	9	3	4	2	2	2	3	2	3	1	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2
14	10	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
15	11	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
16	12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
17	13	4	5	2	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5
18	14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	15	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
20	16	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4
21	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

TAMARA - Excel

	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU	BV	BW	BX	BY	BZ	CA	CB	CC
1	¿Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos o talentos?	¿Recibe ayuda de sus superiores en la realización de sus funciones?	¿Recibe ayuda de sus compañeros de trabajo en la realización de sus funciones?		Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión	comunicación	Situación laboral	Clima laboral	Condiciones económicas	Condiciones de seguridad	Condiciones higiénicas	Condiciones ergonomías	Condiciones psicosociales	Condiciones laborales	
2	4	5	3		4.50	4.20	4.80	4.80	4.60	4.58	4.67	4.50	4.00	4.33	4.20	4.34	
3	4	5	3		4.50	4.20	4.80	4.80	4.60	4.58	4.67	4.50	4.00	4.33	4.20	4.34	
4	3	4	4		4.50	4.20	4.80	4.80	4.60	4.58	4.00	3.50	4.00	4.33	4.00	3.97	
5	4	5	3		4.60	4.70	3.90	4.20	4.50	4.38	4.67	4.50	4.00	4.33	4.20	4.34	
6	3	5	3		4.00	4.00	4.60	4.70	4.60	4.38	4.33	4.00	3.67	4.33	3.80	4.03	
7	4	5	3		4.60	4.70	3.90	4.20	4.50	4.38	4.67	4.50	4.00	4.33	4.20	4.34	
8	3	5	3		4.00	4.00	4.60	4.70	4.60	4.38	4.33	4.00	3.67	4.33	3.80	4.03	
9	4	4	1		4.60	4.70	3.90	4.20	4.50	4.38	3.33	3.50	4.00	4.33	3.60	3.75	
10	3	5	3		4.00	4.00	4.60	4.70	4.60	4.38	4.33	4.00	3.67	4.33	3.80	4.03	
11	4	4	1		3.90	4.00	4.40	4.90	4.60	4.36	3.33	3.50	4.00	4.33	3.60	3.75	
12	3	5	3		3.80	3.80	4.50	4.80	4.90	4.36	4.67	4.00	3.67	4.67	3.80	4.16	
13	3	5	3		3.90	4.00	4.40	4.90	4.60	4.36	4.33	4.00	4.00	4.33	3.80	4.09	
14	3	5	4		3.80	3.80	4.50	4.80	4.90	4.36	3.67	4.00	3.67	4.33	4.00	3.93	
15	4	4	1		3.90	4.00	4.40	4.90	4.60	4.36	3.33	3.50	4.00	4.33	3.60	3.75	
16	3	5	3		3.80	3.80	4.50	4.80	4.90	4.36	4.67	4.00	3.67	4.67	3.80	4.16	
17	3	5	4		4.70	4.80	4.20	3.90	4.10	4.34	4.67	4.50	4.00	4.67	4.20	4.41	
18	3	5	4		4.70	4.80	4.20	3.90	4.10	4.34	4.67	4.50	4.00	4.67	4.20	4.41	

PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 9: Normalidad de datos

Descriptivas												
	Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión	comunicación	Situación laboral	Clima laboral	Condiciones económicas	Condiciones de seguridad	Condiciones higiénicas	Condiciones ergonómicas	Condiciones psicosociales	Condiciones laborales
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	39.9	39.1	39.9	39.7	39.7	198	12.7	7.78	10	10.7	16.5	57.7
Mediana	40	40	40	40	40	208	13	8	11	13	19	64
W de Shapiro-Wilk	0.899	0.898	0.903	0.895	0.888	0.891	0.771	0.821	0.795	0.712	0.786	0.786
Valor p de Shapiro-Wilk	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001

No existe normalidad en ninguna.

