



UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN SIMÓN
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE GRADUADOS Y EDUCACIÓN CONTINUA
CENTRO PARA EL DESARROLLO DE LA GERENCIA SOCIAL - CEDEGES



DIPLOMADO SUPERIOR EN GERENCIA HOSPITALARIA

**EL CLIMA LABORAL EN EL HOSPITAL CLINICO FRANCISCO
VIEDMA DE LA CIUDAD DE COCHABAMBA
OCTUBRE A NOVIEMBRE DE 2005**

**MONOGRAFIA PARA OPTAR EL TITULO DE
DIPLOMADO SUPERIOR EN GERENCIA HOSPITALARIA**

**AUTORES : DRA. FLAVIA ÀVILA BELTRAN
DR. FREDY DANIEL SEVILLA CÉSPEDES
DRA. MARTHA GABRIELA VELASCO ANGELETTI**

**COCHABAMBA – BOLIVIA
2005**

INDICE

CAPITULO IV

- RESUMEN OS 15 - 35
- PALABRAS CLAVES 36 - 37

CAPITULO I RECOMENDACIONES 38 - 39

- INTRODUCCION 1
- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 2
- JUSTIFICACIÓN 2
- OBJETIVO GENERAL 2
- OBJETIVOS ESPECIFICOS 3
- HIPOTESIS 3

CAPITULO II

- MARCO TEORICO 3 - 16

CAPITULO III

- DISEÑO METODOLOGICO 16

CAPITULO IV

• RESULTADOS-----	15 - 35
• CONCLUSIONES-----	36 - 37
• RECOMENDACIONES-----	38 - 39
BIBLIOGRAFÍA-----	40 - 41

INTRODUCCION: El "Clima Laboral", es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano.

OBJETIVOS: Describir el Clima Laboral en el que se desenvuelve el personal de salud, administrativo y de servicio del Hospital Clínico Francisco Viedma

RESULTADOS: El Hospital Clínico Francisco Viedma tiene un Clima Laboral desvinculado con un 90% de estrés laboral en sus trabajadores.

CONCLUSIONES: El Hospital Clínico Francisco Viedma debe mejorar su Clima Laboral para lograr el desarrollo sostenible y sano como integral de la vida productiva de sus trabajadores.

PALABRAS CALVE: Clima Laboral,

Trabajadores del hospital Clínico Francisco Viedma

EL CLIMA LABORAL EN EL HOSPITAL CLINICO FRANCISCO VIEDMA DE
LA CIUDAD DE COCHABAMBA
OCTUBRE A NOVIEMBRE DE 2005

CAPITULO I

RESUMEN

INTRODUCCION

**EL CLIMA LABORAL EN EL HOSPITAL CLINICO FRANCISCO VIEDMA DE
LA CIUDAD DE COCHABAMBA
OCTUBRE A NOVIEMBRE DE 2005**

INTRODUCCION: El "Clima Laboral", es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano.

OBJETIVOS: Describir el Clima Laboral en el que se desenvuelve el personal de salud, administrativo y de servicio del Hospital Clínico Francisco Viedma

RESULTADOS: El Hospital Clínico Francisco Viedma tiene un Clima Laboral desvinculado con un 90% de estrés laboral en sus trabajadores.

CONCLUSIONES: El Hospital Clínico Francisco Viedma debe mejorar su Clima Laboral para lograr el desarrollo sostenible y sano como integral de la vida productiva de sus trabajadores.

PALABRAS CALVE: Clima Laboral,

Trabajadores del hospital Clínico Francisco Viedma

EL CLIMA LABORAL EN EL HOSPITAL CLINICO FRANCISCO VIEDMA DE

relación entre compañeros. LA CIUDAD DE COCHABAMBA

OCTUBRE A NOVIEMBRE DE 2005

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

características del clima laboral en el que se desenvuelve el personal de salud del Hospital Clínico Francisco Viedma durante el segundo semestre del 2005?

El "Clima Laboral", es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano.

Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad.

Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con el Hospital, con equipos que se utilizan y con la actividad de cada uno.

Influye en el crecimiento, desempeño y desarrollo de las personas que trabajan y también de la institución.

Las organizaciones actuales están inmersas en cambios constantes (cambios tecnológicos, sociales y económicos) que requieren estructuras y procesos organizacionales flexibles y adaptativos, el Hospital Clínico Francisco Viedma, no está al margen de lo mencionado, por lo que también está apuntando a los principios básicos de la Gestión de Calidad Total.

Por tanto esta institución es necesario que vea como gestionar y aprovechar la organización, el conocimiento, potencial humano de los que la componen, lo cual exige necesariamente obtención de medidas de percepción que reflejen los aspectos relacionados con la motivación, satisfacción, consideración, responsabilidad, apoyo, etc.; en definitiva la medición del clima laboral.

este sentido, sería muy importante establecer mecanismos de medición periódica del clima laboral u organizacional para diseñar acciones de mejora para

La satisfacción laboral ha sido objeto de estudio en muchos hospitales del mundo, inicialmente por su influencia en el rendimiento laboral, revelándose posteriormente como una dimensión valiosa en sí misma y como objeto de intervención organizacional.

Se han utilizado distintos métodos de medición en el campo sanitario como la Nurse Satisfaction Scale, el Physician Worklife Survery, la Work Envirinment Scale, la EFQM

como modelo de gestión de servicios, etc. Incluyen aspectos de satisfacción laboral, relación entre compañeros, redistribución o promoción y desarrollo profesional.

Determinar el grado en el que los trabajadores perciben restricciones en la organización.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Desenvuelve el personal de salud del hospital.

Determinar el grado en el que el personal de salud percibe que se les delega autoridad.

Cuales son las características del clima laboral en el que se desenvuelve el personal de salud del Hospital Clínico Francisco Viedma durante el segundo semestre del 2005?

Relacionar el grado en el que los individuos perciben metas, los procedimientos, la

JUSTIFICACIÓN: nal y el flujo de trabajadores están claramente definidos.

Evaluar en que medida el trabajador se siente identificado con la organización.

El clima laboral comprende el grupo de características que define a una organización y que la distingue de otras, son de permanencia relativa en el tiempo e influyen en la conducta de las personas de dicha organización.

“El grado de flexibilidad, responsabilidad, recompensa, claridad y espíritu de

La importancia de este enfoque reside en que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales, sino que depende en buena medida de las actividades, las interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa hospital.

El clima laboral es clave para el éxito de una empresa u hospital por que condiciona actitudes y el comportamiento de sus trabajadores, es así la inquietud que se tiende averiguar el clima laboral del hospital clínico Francisco Viedma, ya que no se tiene un estudio al respecto en esta institución y esto aportaría en forma importante para realzar fortalezas y debilidades en este sentido, seria muy importante establecer mecanismos de medición periódica del clima laboral u organizacional para diseñar acciones de mejora para corregir aspectos que muestren resultados negativos dentro la institución y que puedan influir en la atención al cliente.

OBJETIVO GENERAL

Describir el clima laboral en el que se desenvuelve el personal de salud del Hospital Clínico Francisco Viedma.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

CAPÍTULO II

Determinar el grado en el que los trabajadores perciben restricciones en la organización.

Evaluar el grado de flexibilidad con el que se desenvuelve el personal de salud del hospital.

Determinar el grado en el que el personal de salud percibe que se les delega autoridad.

Analizar si el recurso humano se siente reconocido y recompensado por el desempeño de un buen trabajo.

Relacionar el grado en el que los individuos perciben metas, los procedimientos, la estructura organizacional y el flujo de trabajadores están claramente definidos.

Evaluar en que medida el trabajador se siente identificado con la organización.

HIPÓTESIS

“El grado de flexibilidad, responsabilidad, recompensa, claridad y espíritu de trabajo en equipo en el que se desenvuelve el personal del Hospital Clínico Francisco Viedma lleva al desarrollo de un buen clima laboral”.

En síntesis podemos decir que clima laboral es:

“Aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo”. (1)

Se refiere a los elementos relacionados con los procesos de gestión, ya sea formales e informales, (soportados, por tanto por la cultura de la compañía, en los procedimientos establecidos o en la interpretación y uso que de estos hagan los líderes de los equipos) que influyen positiva o negativamente en el trabajo.

Con ellos se deja fuera todos los elementos del entorno físico (ergonomía) porque no están causados por comportamientos organizativos.

Se deja también fuera todos aquellos aspectos organizativos que influyen en el rendimiento de su “capital humano” a corto, medio o largo plazo. Esto permite concretar el clima, y las mejoras que puedan suceder a su medición y análisis, en aquellos elementos