



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

TEMA:

**Evaluación del clima laboral en la clínica de hemodiálisis de la
ciudad de Guayaquil**

AUTORA:

Lcda. García Castro Susana Elizabeth

**Previo a la obtención del Grado Académico de:
MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE
LA SALUD**

**Guayaquil, Ecuador
2025**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por Lcda. García Castro Susana Elizabeth, **EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL EN LA CLÍNICA DE HEMODIÁLISIS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**.

REVISORA

Ing. Yanina Bajaña Villagómez

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María de los Ángeles Núñez L, Mgs.

Guayaquil, 23 días del mes de enero del año 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Susana Elizabeth García Castro**

DECLARO QUE:

El documento **EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL EN LA CLÍNICA DE HEMODIÁLISIS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL** previa a la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del documento del Grado Académico en mención.

Guayaquil, 23 días del mes de enero del año 2025

LA AUTORA



Firmado electrónicamente por:
**SUSANA ELIZABETH
GARCIA CASTRO**

LCDA. GARCÍA CASTRO SUSANA ELIZABETH



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

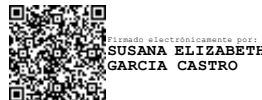
AUTORIZACIÓN

Yo, **Susana Elizabeth García Castro**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **documento** previo a la obtención del grado de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud** titulado: **EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL EN LA CLÍNICA DE HEMODIÁLISIS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 23 días del mes de enero del año 2025

LA AUTORA



LCDA. GARCÍA CASTRO SUSANA ELIZABETH



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN 28 NOV (1)

1%
Textos
sospechosos

< 1% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes
mencionadas
1% Idiomas no reconocidos
0% Textos potencialmente
generados por la IA

Nombre del documento: TRABAJO DE INVESTIGACIÓN 28 NOV (1).docx
ID del documento: 5624180a8c6b7cb82e7ebd26c0754d9530d2b4f6
Tamaño del documento original: 209,01 kB
Autores: []

Depositante: María de los Angeles Núñez Lapo
Fecha de depósito: 17/12/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 17/12/2024

Número de palabras: 2732
Número de caracteres: 18.581

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Explorando los Desafíos Actuales en la Gestión de Carga Laboral y Salud ... #02a26a El documento proviene de mi biblioteca de referencias 14 fuentes similares	14%		Palabras idénticas: 14% (406 palabras)
2	Ensayo de Paulette Fajardo Lucero- Gestión Integral de Tecnología Sanit... #49106 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 13 fuentes similares	13%		Palabras idénticas: 13% (359 palabras)
3	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/21572/1/T-UCSG-POS-MSSGL-6.pdf 9 fuentes similares	12%		Palabras idénticas: 12% (345 palabras)
4	Ensayo Filipo Montecé -signed.pdf Ensayo Filipo Montecé -signed #9e12e4 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 6 fuentes similares	9%		Palabras idénticas: 9% (274 palabras)
5	TRABAJO DE TITULACIÓN - CAMILA PAREDES 1.docx TRABAJO DE TITULA... #1e0224 El documento proviene de mi grupo 4 fuentes similares	8%		Palabras idénticas: 8% (223 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.13692/96506/4/De-La-Cruz_QSE-SD.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (17 palabras)

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento a Dios Todopoderoso por brindarme salud, fuerza y habilidades para alcanzar este nuevo objetivo en mi vida personal y profesional.

Así mismo una mención especial a mis padres: Alfredo Rafael García Sánchez y Susana Margarita Castro Castro, a mi esposo Galo Cedeño, mis hijos Sirli y Carlos Daniel Cedeño, y hermanos por su apoyo incondicional, en todo momento brindando ánimos y fuerzas para salir adelante.

También quiero extender mi gratitud a quienes fueron parte fundamental en este proceso. A mi mejor amiga, Lcda. Ruth Caraguay, por su apoyo incondicional y constante. Estoy enormemente agradecida. Dios te bendiga y espero que nuestros sueños y objetivos se cumplan. Muchas gracias a todos.

Lcda. García Castro Susana Elizabeth

DEDICATORIA

A la memoria de mi padre: ALFREDO RAFAEL GARCÍA SÁNCHEZ, que desde el cielo me cuidas y sé que estás orgulloso de tu hija.

Mi esposo GALO XAVIER CEDEÑO CASTAÑEDA y a mis hijos por su apoyo incondicional, contento disfrutarán este trabajo de investigación,

Mi madre SUSANA CASTRO CASTRO, gracias por su respaldo y oraciones podré lograr mis metas y objetivos.

Los amo.

Lcda. García Castro Susana Elizabeth

Introducción

El clima laboral ha adquirido una importancia vital en el entorno organizacional, ya que influye directamente en la eficiencia y productividad de los empleados. En un mundo caracterizado por la competitividad empresarial, tanto a nivel local como global, es crucial comprender que el buen clima laboral impacta de manera significativa en el rendimiento laboral. Según (Schein et al., 1980) el clima laboral representa al cumulo de actividades, hábitos y parámetros en una empresa, que están estrechamente vinculadas a la satisfacción de los trabajadores en su entorno laboral.

(Brunet, 2024) lo define como un fenómeno que involucra elementos como la cultura organizacional, recursos humanos, la comunicación, el liderazgo, y relaciones interpersonales. Dentro de este ámbito cuando las condiciones son agradables y generan motivación se produce un clima laboral óptimo, el cual a su vez impulsa la productividad dentro del área de trabajo.

El concepto de clima organizacional que abarca el clima laboral ha sido ampliamente estudiado desde la década de 1950, cuando Kurt Lewin introdujo el término para describir el ambiente psicológico y social en el que se desenvuelven las organizaciones. Así también, (Gellerman, 1960) lo denominó "el carácter de una compañía", destacando su impacto en la retención de empleados competentes y en la sostenibilidad a largo plazo de las empresas. En Ecuador, el Ministerio de Salud Pública (MSP) fue reconocido en el 2021 por sus buenas prácticas de clima laboral, lo que pone de manifiesto la relevancia de implementar estrategias que promuevan un ambiente de trabajo saludable y productivo, especialmente en el sector público.

Diversos estudios han abordado esta comparación, citando como primer precursor a (Iglesias et al., 2019) quienes tomaron un instrumento la rediseñarlo y evaluar clima laboral dentro del área de enfermería denotando la efectividad dentro de su evaluación.

De manera similar, (Morán, 2023) *en el análisis del clima laboral*, encontró que existe una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción de los empleados en una empresa de servicios en Trujillo, Perú, concluyendo que un mejor clima se traduce en una mayor satisfacción laboral. Por su parte, (Pilligua y Arteaga, 2019) destacaron que un clima laboral que afiance el trabajo entre los trabajadores con la organización puede incrementar el rendimiento productivo, lo que beneficia a ambas partes.

(Bravo et al., 2023) comenta que pymes pequeñas, aspectos como la comunicación y la flexibilidad organizacional puede verse afectada por un clima deficiente. Dentro del ámbito de la salud, (De la Cruz, 2022) concluye que un clima labora favorable está directamente relacionado con una mayor satisfacción de los trabajadores, lo que a su vez puede influir en la calidad del servicio prestado.

Metodología

Este estudio se plantea con un enfoque cuantitativo “que se basa en la recolección y análisis de datos” (Creswell, 2014), y un diseño no experimental transversal, “Datos que se recogen en un solo punto en el tiempo” (Creswell, 2014), La investigación se centra en evaluar el clima laboral en la Clínica Redcordial, una institución de salud que presta servicios especializados en hemodiálisis y hemodiafiltración en la ciudad de Guayaquil, analizando las percepción a cerca del clima laboral en la institución.

Tipo de estudio

Para este estudio se usa el de tipo transversal a una población finita, a la cual se aplicó un cuestionario para analizar el clima laboral en sus respectivas áreas para el que se tomó uno elaborado por los autores (Bustamante, Grandón, & Lapo, 2015). El cuestionario se estructura en cuatro dimensiones con 25 preguntas y respuestas en una escala Likert.

Población y muestra

La población del presente estudio está compuesta por 25 trabajadores de la Clínica de hemodiálisis “Redcordial”, esto comprende a 13 mujeres y 12 hombres. Todos son profesionales de la salud, personal de apoyo y administrativo. Dado que se encuestará a la totalidad de los empleados, el estudio se justificará a través de una recolección de información, lo que significa que no se extraerá una muestra, sino que se analizará a toda la población.

Figura 1

Distribución de los encuestados

ENCUESTADOS				ENCUESTADOS			
PERSONAL QUE LABORA	Edad	GENERO	ESTADO CIVIL	PERSONAL QUE LABORA	Edad	GENERO	ESTADO CIVIL
Servicios generales	41	hombre	casado	Administrativo	36	mujer	soltero
Médico	36	hombre	casado	Psicólogo	26	mujer	soltero
Enfermero	45	hombre	casado	Administrativo	28	mujer	soltero
Médico	37	hombre	soltero	Enfermero	40	mujer	casado
Nutricionista	29	hombre	soltero	Enfermero	39	mujer	divorciado
Servicios generales	50	hombre	casado	Enfermero	27	mujer	Unión libre
Enfermero	29	hombre	casado	Enfermero	38	mujer	Unión libre
Enfermero	29	hombre	casado	Enfermero	39	mujer	casado
Médico	32	hombre	casado	Administrativo	33	mujer	soltero
Administrativo	37	hombre	casado	Enfermero	35	mujer	casado
Enfermero	30	hombre	casado	Enfermero	38	mujer	casado
Administrativo	32	hombre	casado	Médico	42	mujer	casado
				Médico	33	mujer	casado

Procedimiento

El procedimiento de recolección de datos se realizará mediante un cuestionario, que se aplicará entre el miércoles 15 de julio y el lunes 23 de julio de 2024, a los 25 trabajadores de la Clínica de Hemodiálisis Redcordial, ubicada en el Guasmo Norte de la ciudad de Guayaquil. Previo a su aplicación se obtuvo la autorización por parte del gerente de la clínica a fin de poder dar avance al desarrollo del estudio; por lo que, para este proceso el cuestionario fue distribuido de forma impresa a los miembros de la clínica para que den respuesta al cuestionario de forma manual.

Una vez recolectados los cuestionarios, la información se ingresará en una base de datos para su análisis. Para asegurar la fiabilidad y validez de los resultados, se realizarán pruebas estadísticas, como el análisis de consistencia interna mediante el coeficiente de Cronbach, además de análisis descriptivos para evaluar las dimensiones del clima organizacional. Se empleará el software Excel para organizar la información y SPSS para realizar los análisis estadísticos, garantizando una presentación clara y precisa de los resultados.

Resultados

De acuerdo con la tabulación de todas las evaluaciones, y al haber obtenido los resultados estadísticos mediante las gráficas, se detalla a continuación cada una de las tendencias obtenidas del cómo se manifiesta el clima laboral en cada una de las características investigadas y cuál es la percepción de los servidores y trabajadores con respecto al mismo dentro de la institución; por ello la tendencia general se manifiesta de la siguiente manera:

Tabla 1

Resultados

Dimensión	Percepción positiva (%)	Percepción neutral (%)	Percepción negativa (%)
Gestión Interna	84	12	4
Estabilidad Laboral	72	0	28
Tensión Interna y Desarrollo	20	40	40
Organización y Desempeño	40	24	36
Promedio	54	19	27

Gestión Interna

La percepción positiva (84%) en esta dimensión indica que la mayoría de los empleados consideran que la gestión interna de la clínica es eficiente. Los trabajadores valoran la claridad en la organización de tareas, el acceso a recursos necesarios para desempeñar sus funciones, y la facilidad con la que se pueden llevar a cabo las actividades diarias. Por otro lado, el 12% de la muestra encuestada tiene una postura neutra, denotando cierta incertidumbre dentro de la gestión interna, sin ser percibidos como problemáticos. Por último, un 4% se muestran negativas lo cual puede tener relación con los problemas presentes en la coordinación de tareas o en la disponibilidad de recursos.

Estabilidad Laboral

Para este indicador, el 72% muestra preocupación ante posibles cambios o reestructuraciones en la clínica, lo cual puede estar relacionada la incertidumbre ante esta situación.

Tensión Interna y Desarrollo

Esta dimensión es claramente la más problemática, con solo un 20% de percepción positiva. Un significativo 40% de los empleados reporta tensión en el ambiente laboral, y otro 40% indica que no se ofrecen suficientes oportunidades para el desarrollo profesional. Esto sugiere que los empleados no solo sienten un ambiente de trabajo estresante, sino que además no perciben el apoyo necesario para mejorar sus habilidades o avanzar en sus carreras. La falta de comunicación clara y la escasez de oportunidades de crecimiento pueden ser factores clave en la percepción negativa en esta área. Un ambiente tenso no solo afecta la satisfacción de los empleados, sino también su productividad y retención dentro de la organización. Se recomienda implementar un programa de bienestar laboral que incluya talleres de gestión del estrés, oportunidades de capacitación continua, y un mayor esfuerzo por parte de los jefes para escuchar y responder a las preocupaciones de los empleados. Además, “fomentar una cultura donde las ideas sean escuchadas y valoradas podría mejorar tanto el clima laboral como el desempeño organizacional” (Edmondson,2018)

Organización y Desempeño

En este indicador se evidencia que el 40% muestra respuestas favorables, mientras que el otro 36% se encuentra en negativa. Resulta necesario mejorar el clima laboral entre la dirección y el personal, de modo que las decisiones organizativas estén mejor enfocadas con objetivos y metas claras que ayuden a una mejor conciliación del ambiente laboral.

Conclusiones

Este estudio permitió evaluar el clima laboral en la clínica de hemodiálisis, identificando una percepción mayoritariamente positiva en varios aspectos claves. Se observó un buen nivel de apoyo entre colegas y una comunicación efectiva dentro de la organización, lo que favorece el clima laboral. Los empleados comprenden claramente las expectativas que sus jefes tienen sobre ellos, lo cual refuerza una buena alineación con los objetivos organizacionales. Además, se percibe que los líderes promueven buenas relaciones humanas y se preocupan por el bienestar del personal.

Aun con los resultados positivos de este estudio, resulta imperante que se realice el fortalecimiento de diversas aristas, dentro de los cuales se puede mencionar la mejora de prácticas dentro del ámbito laboral, creando interacciones laborales más armoniosas en las que la comunicación y respeto primen, con el fin de que las relaciones laborales y la satisfacción de cada miembro sea el esperado.

Además de estos puntos a mejorar, es recomendable promover la participación de todo el equipo en las decisiones, de modo que haya un involucramiento total por parte del personal, y así haya una hegemonía en las resoluciones de diferentes aspectos. Esto abordando aquellas preocupaciones identificadas en el estudio, e incluyendo estrategias que permitan tener un ambiente más abierto entre quienes conforman la clínica.

Referencias

- Bravo Rojas, L. M., Egusquiza Rodríguez, M. J., Ruiz Choque, M., & Manrique Nugent, M. A. L. (2023). Clima organizacional en las pymes del sector comerciode la ciudad de Ayacucho. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 154-173.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/39396/44362>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: TRILLAS.
 Cegos, I. d. (18 de enero de 2024).
<https://www.educaweb.com/noticia/2024/01/16/formacion-trabajadores-97-empresas-financiara-fondos-propios-21445/>.
- Dávila Morán, R. C. (2023). Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 48(5), 286-295.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000500286&lang=es
- De la Cruz Quispe, S. E. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial de un centro de apoyo en hemodiálisis periodo 2022. *Repositorio Institucional UCSM*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/96506>
- García-Pozo, T.-T. (2010). *Evaluación y dimensiones que definen el clima y lasatisfacción laboral en el personal de enfermería*.
- Grajales, L. A. (2011). Hospital magnético: Escenario ideal que garantiza calidad del cuidado y la satisfacción laboral en enfermería. *Enfermería Universitaria*, vol.8 no.2.
- Iglesias, A. L., Armenteros, J. M., & Torres Esperón, J. (2019). Rediseño de instrumento para evaluar clima organizacional de enfermería en los servicios hospitalarios. *Revista Cubana de Enfermería*, 35(1), 103-115. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2019000100103

Lucas, C. F. (29 de mayo de 2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio de caso: Hardepex Cía. Ltda.* *Revista Universidad y Sociedad*, 11(3), 149-160.
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Morán, R. C. (2023). Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, Perú. *Enfermería Universitaria*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000500286&lang=es

Apéndice

Evaluación del clima laboral en la Clínica de diálisis Redcordial en la Ciudad de Guayaquil

El presente instrumento forma parte de un estudio realizado por la Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

La información recogida será procesada guardando la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de los participantes y la institución a la que representan. La información será utilizada con fines únicamente académicos.

Agradecemos su participación, tiempo y atención al contenido.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada, "Evaluación del clima laboral de la clínica de diálisis Redcordial en la ciudad de Guayaquil", éste es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud de la UCSG.

Sé que mi participación consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 15 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco pueden ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Acepta participar: SÍ ___ NO ___

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

INDIQUE SU SEXO	
H _____	M _____

INDIQUE SU EDAD	
	AÑOS

- **Señale con x según corresponda.**

PERSONAL QUE LABORA	
Médico	
Enfermero/a	
Psicólogo/a	
Nutricionista	
Trabajo social	
Personal administrativo	
Personal de servicios generales	

INDIQUE SU ESTADO CIVIL	
Soltero/a	
Casado/a	
Viudo/a	
Divorciado/a	
Unión libre	

A continuación, usted encontrará una serie de afirmaciones acerca de las dimensiones del CLIMA ORGANIZACIONAL en donde trabaja. Para cada ítem tendrá 5 alternativas de posibles respuestas:

- 1) Totalmente en desacuerdo
- 2) En desacuerdo
- 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4) De acuerdo
- 5) Totalmente de acuerdo

Por favor recuerde:

Marcar con una x sus respuestas en los casilleros correspondientes y contestar todos los ítems.

GESTIÓN INTERNA	1	2	3	4	5
Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros o colegas					
Los jefes entregan información a su personal respecto a su desempeño laboral					
Los trabajadores saben lo que sus jefes esperan de ellos					
Los jefes promueven buenas relaciones humanas entre las personas de la institución					
Los jefes de esta institución tratan con respeto a sus colaboradores					
Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mis jefes					
En esta institución los colaboradores están comprometidos con su trabajo					
Las personas de esta institución muestran interés por el trabajo que realizan					
Aquí se da facilidad para que cualquier colaborador pueda presentar una idea nueva					
ESTABILIDAD LABORAL	1	2	3	4	5
Me preocupa que por una reorganización en la institución se vea afectada la estabilidad de mi trabajo					
Me preocupa los efectos que puedan tener sobre la estabilidad de mi empleo los cambios de método de trabajo o la automatización en esta institución					
Creo que en cualquier momento puedo perder el trabajo en esta institución					
TENSIÓN INTERNA Y DESARROLLO PROFESIONAL	1	2	3	4	5
En esta institución no se dan las oportunidades para desarrollar las destrezas y habilidades personales					
Los trabajadores de esta institución creen más en el rumor que surge sobre un cierto hecho que en la información oficial					
Esta institución se caracteriza por un ambiente de trabajo tenso					
En esta institución se nos mantiene desinformados sobre materias que deberíamos saber					
El ambiente en esta institución no es propicio para desarrollar nuevas ideas					
Las nuevas ideas que aporta el personal no bien acogidas por los jefes					
En esta institución existen demasiadas críticas					
A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación					
ORGANIZACIÓN Y DESEMPEÑO	1	2	3	4	5
La dirección de esta institución se preocupa por las personas, de cómo se sienten y de sus problemas					
En esta institución los trabajos están bien asignados y organizados					
Existe una buena comunicación entre la dirección y los trabajadores					
Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente					
Existe una buena comunicación entre las diferentes unidades y servicios que trabajan generalmente juntos					



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **García Castro Susana Elizabeth** con C.I. 0925638587, autora del trabajo de titulación: Evaluación del clima laboral en la clínica de hemodiálisis de la ciudad de Guayaquil, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 23 de enero de 2025



firmado electrónicamente con:
SUSANA ELIZABETH
GARCIA CASTRO

García Castro Susana Elizabeth

C.I 0925638587



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Evaluación del clima laboral en la clínica de hemodiálisis de la ciudad de Guayaquil.		
AUTOR(ES)	García Castro Susana Elizabeth		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Bajaña Villagómez Yanina		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	23 de enero de 2025	No. DE PÁGINAS:	12
ÁREAS TEMÁTICAS:	Clima organizacional, desempeño organizacional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Entorno laboral, clima laboral		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>El clima laboral ha adquirido una importancia vital en el entorno organizacional, ya que influye directamente en la eficiencia y productividad de los empleados. En un mundo caracterizado por la competitividad empresarial, tanto a nivel local como global, es crucial comprender que el buen clima laboral impacta de manera significativa en el rendimiento laboral. Según (Schein et al.,1980) el clima laboral representa al cumulo de actividades, hábitos y parámetros en una empresa, que están estrechamente vinculadas a la satisfacción de los trabajadores en su entorno laboral. (Bravo et al., 2023) comenta que pymes pequeñas, aspectos como la comunicación y la flexibilidad organizacional puede verse afectada por un clima deficiente. Dentro del ámbito de la salud, (De la Cruz, 2022) concluye que un clima laboral favorable está directamente relacionado con una mayor satisfacción de los trabajadores, lo que a su vez puede influir en la calidad del servicio prestado.</p>		
ADJUNTO PDF:	SI <input type="checkbox"/>	NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0981808791	E-mail: susana.garcia@cu.ucsg.edu.ec / susycielo11@outlook.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María de los Ángeles Núñez Lapo		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			