



**universidad  
de león**

# Grado Universitario en Enfermería

## Gestión y Administración de servicios de enfermería

**Tema 5: El clima laboral**

Alberto González García  
Profesor responsable de la asignatura

# El clima laboral



¿qué es el clima laboral?

## Clima laboral

El clima laboral se define como el conjunto de percepciones que comparten los miembros de una organización sobre su entorno de trabajo. Estas percepciones se basan en una serie de factores, como el liderazgo, la comunicación, las relaciones interpersonales, la carga de trabajo, el reconocimiento, etc



# Componentes del clima laboral

- **Liderazgo:** El estilo de liderazgo de los superiores tiene un impacto significativo en el clima laboral.
- **Comunicación:** Debe ser fluida, transparente y bidireccional.
- **Relaciones interpersonales:** son fundamentales para un clima laboral agradable.
- **Carga de trabajo:** Una carga de trabajo excesiva puede generar estrés y burnout en los profesionales de la salud.
- **Reconocimiento:** El reconocimiento del trabajo bien hecho es una herramienta poderosa para motivar al personal y mejorar el clima laboral



# Factores del clima laboral



¿qué factores se relacionan con el clima laboral?



universidad  
de león

## El liderazgo

**Comunicación clara:** Los líderes deben comunicar de forma clara y efectiva los objetivos, las expectativas y las decisiones.

**Confianza:** Los líderes deben generar confianza en el personal y delegar responsabilidades.

**Apoyo al personal:** Los líderes deben brindar apoyo al personal en su trabajo diario y en su desarrollo profesional.





universidad  
de león

## Normas y políticas

Las normas y políticas de la organización deben ser claras, coherentes y conocidas por todos los empleados. Es importante que el personal participe en la elaboración de las normas y políticas que les afectan.

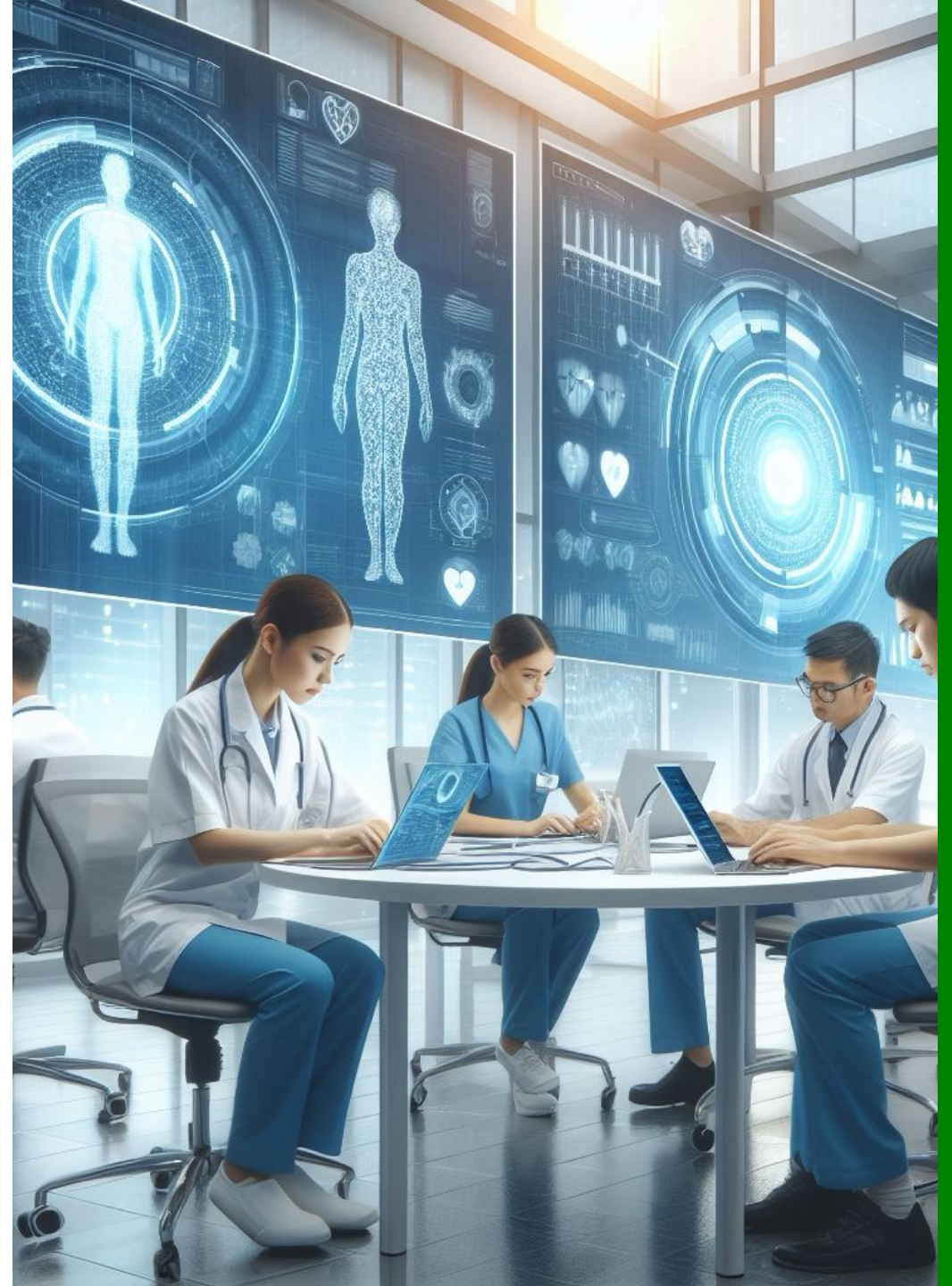




universidad  
de león

## Objetivos

Los objetivos de la organización deben ser claros, específicos, medibles, alcanzables y relevantes. Es importante que el personal participe en la definición de los objetivos y que se les haga seguimiento y evaluación







universidad  
de león

## Estructura de la organización

La estructura de la organización debe ser eficiente y facilitar la comunicación interna. Es importante que la jerarquía sea clara y que los flujos de trabajo estén bien definidos.





universidad  
de león

## Recursos humanos

La organización debe contar con suficientes recursos humanos para realizar su trabajo de forma eficaz. El personal debe tener la formación adecuada y la organización debe gestionar el talento de forma eficiente.





universidad  
de león

## Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo deben ser seguras, ergonómicas, higiénicas y permitir la conciliación laboral.



# Comportamientos individuales y de grupo



Todo repercute



# Motivación

Intrínseca

Extrínseca

## Satisfacción

Comprender y mejorar los factores que influyen en la satisfacción laboral es esencial para retener al personal y mantener altos niveles de cuidado al paciente





## Compromiso

El compromiso del personal con la organización impacta directamente en la calidad del cuidado al paciente y en la eficiencia operativa



## Trabajo en equipo

Fomentar la colaboración, comunicación y confianza entre los miembros del equipo es vital para el éxito del cuidado multidisciplinar



# Evaluación del clima laboral



Todo se puede medir

## Métodos y herramientas de medición

- Encuestas de clima laboral
- Entrevistas en profundidad
- Grupos focales
- Observación participante

Y todo con la elaboración de indicadores adecuados



# Interpretación de resultados

- Identificación de áreas de mejora
- Priorización de áreas de mejora
- Establecimiento de objetivos



# Estrategias para mejorar el clima laboral



¿Y qué podemos hacer?

## Fomento de la Comunicación y Participación

- Canales de comunicación
- Reuniones periódicas
- Buzones de sugerencias
- Programas de formación en comunicación



## Liderazgo positivo

**Liderazgo transformacional:** Inspira y motiva al personal, lo desafía a alcanzar su máximo potencial y crea una visión compartida para la organización.

**Liderazgo compartido:** Distribuye el liderazgo entre los miembros del equipo y crea un ambiente de colaboración y responsabilidad compartida.

**Liderazgo situacional:** Adapta el estilo de liderazgo a la situación y a las necesidades del equipo



## Otras estrategias

- Reconocimiento del trabajo bien hecho
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Promover la salud y el bienestar personal
- Crear ambientes de trabajo agradables
- Impulsar la participación en actividades recreativas y deportivas



Todo importa si queremos que nuestro equipo funcione

