

Esta obra está publicada bajo la licencia [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Trabajo en Equipo y Clima Organizacional en un centro de rehabilitación pediátrico.

Teamwork and Organizational Climate in a Pediatric Rehabilitation Center.

Milagros M. Jaico Caballa¹  ; Luis E. Podestá Gavilano¹  ;
Carlos G. Carcelén Reluz² 

Orcid de autores:

1 Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Unidad de Posgrado. Facultad de Medicina "San Fernando". Lima. Perú.

2 Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Ciencias Sociales. Lima. Perú.

*Autor correspondiente: milagrosjaicocaballa@gmail.com (Milagros Mishel Jaico Caballa).

Fecha de recepción: 07 05 2025. Fecha de aceptación: 21 08 2025

RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación entre el trabajo en equipo y clima organizacional en profesionales de la salud de un centro terapéutico. La metodología de la investigación fue de tipo transversal, con enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental. Se utilizó el cuestionario de trabajo en equipo y el cuestionario del Clima Organizacional donde los datos obtenidos fueron analizados por un sistema estadístico descriptivo y correlacional representado en tablas y figuras. En base a los resultados obtenidos se identificó que existe una correlación positiva entre las variables de Trabajo en equipo y Clima organizacional con coeficiente de Tau b de Kendall de 0.56 y con el nivel de significancia menor a 0,05 siendo altamente significativa. Se concluyó que al tener un buen clima un buen trabajo en equipo.

Palabras clave: Clima Organizacional; Trabajo en equipo; centro de rehabilitación; eficiencia; calidad de servicio.

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between teamwork and organizational climate among healthcare professionals at a therapeutic center. The research methodology was cross-sectional, with a quantitative, correlational, and non-experimental approach. The teamwork questionnaire and the Organizational Climate questionnaire were used, and the data obtained were analyzed using a descriptive and correlational statistical system represented in tables and figures. Based on the results obtained, a positive correlation was identified between the variables of teamwork and organizational climate, with a Kendall's Tau b coefficient of 0.56 and a significance level of less than 0.05, which is highly significant. It was concluded that a good organizational climate strengthens good teamwork, increasing worker satisfaction and commitment.

Keywords: Organizational climate; teamwork; rehabilitation center; efficiency; quality of service.

desempeña un papel fundamental en el comportamiento de los trabajadores, logro de objetivos y la motivación de los colaboradores (Arteaga, 2020).

INTRODUCCIÓN

En diversas empresas tanto públicas como privadas, independientemente de su sector, la conexión entre el trabajo en equipo y el clima organizacional

El clima organizacional constituye un factor importante dentro de los procesos de gestión institucional, al influir de manera directa en los niveles de motivación del personal y en la forma en que cada colaborador se desenvuelve dentro de la

organización, incidiendo profundamente en su dinámica interna (Pérez et al., 2024). En el ámbito de la salud, el análisis del clima organizacional se ha consolidado como una herramienta indispensable para impulsar la mejora continua, al permitir la identificación de factores que favorecen el bienestar laboral del personal de salud, lo cual repercute positivamente en la calidad de los servicios médicos y terapéuticos ofrecidos a la población (Mestre et al., 2020).

El trabajo en equipo surge como un modelo de gestión orientado a lograr mayor equilibrio y cohesión en el entorno laboral. La participación activa y voluntaria del personal resulta esencial, es crucial que cada integrante comprenda con claridad su rol, las actividades asignadas y los límites precisos de sus responsabilidades (Lapa, 2019).

Dada la creciente relevancia que han adquirido el trabajo en equipo y el clima organizacional en el debate académico y profesional actual, numerosas investigaciones han explorado su estrecha interrelación. Un entorno laboral positivo, respaldado por recursos adecuados, facilita el cumplimiento eficaz de las tareas y eleva el rendimiento del personal (Flores y Delgado, 2022). Del mismo modo, identificar un buen clima laboral resulta importante para lograr una mayor productividad laboral viéndose reflejado en los resultados (Ortiz-Campillo, Ortiz-Ospino, Coronel-Cuadrado, Hamburgo-Madrid y Orozco-Acosta, 2019). Asimismo, el clima organizacional y la satisfacción laboral son importantes en la gestión administrativa en diferentes tipos de instituciones y que la falta o disminución de ello crearía fuertes problemas en la calidad de atención (Araya y Medina, 2019). De la misma manera la relación entre el clima organizacional y trabajo en equipo se debe a la puesta en práctica de hábitos laborales positivos favoreciendo el aumento del desempeño de los trabajadores en un centro de salud (Holguín, 2022). Finalmente, se resalta la importancia de recabar información sobre el clima organizacional para identificar las problemáticas que afectan al trabajo en equipo con el fin de crear estrategias para mejorar la calidad de atención (Quispe, 2021).

En el ámbito actual, el trabajo en equipo y el clima organizacional en el sistema de salud adquiere gran relevancia, ya que constituye un pilar fundamental para la mejora continua de las instituciones. Analizarlo identifica factores clave que

contribuyen a optimizar la calidad laboral del personal sanitario, lo cual impacta positivamente en la prestación de servicios médicos y terapéuticos. Este vínculo se manifiesta a través del desempeño y la motivación del equipo de trabajo, promoviendo mayores niveles de productividad, compromiso, satisfacción y excelencia en los resultados (Fajardo et al., 2020).

En el Perú, las investigaciones relacionadas con el clima organizacional y el trabajo en equipo destacan la necesidad de desarrollar estrategias que fortalezcan los equipos de salud. En un contexto de crecimiento económico y globalización, los centros de salud tanto particulares como públicos se enfrentan a una competencia constante, lo que los motiva a evaluar y optimizar cada acción orientada a mejorar su desempeño en la atención (Soto & Inga, 2019). Además, destaca la complejidad del comportamiento humano, dado su dinamismo cambiante a lo largo del tiempo (Gonzales, 2021).

La carencia de trabajo en equipo y un clima organizacional adecuado puede llegar a la disminución de la satisfacción laboral y deficiencia en la comunicación entre los miembros del equipo generando un entorno tenso. Esta situación puede repercutir negativamente en la calidad del servicio, afectando la reputación de la empresa y su competitividad en el mercado.

La presente investigación tiene por objetivo identificar la correlación entre el Trabajo en Equipo y Clima Organizacional en un centro de rehabilitación pediátrico.

METODOLOGÍA

La investigación fue descriptiva de corte transversal, correlacional y con enfoque cuantitativo, fue aplicado en un centro de rehabilitación pediátrico en Lima 2024.

Participantes

La población del estudio es conformada por 184 profesionales de la salud que brindan atención asistencial de las áreas de (Medicina Física y Rehabilitación, Psicología, Terapia Física, Terapia Ocupacional, Terapia de aprendizaje y Comunicación, Lenguaje y Habla) que trabajan y que brindan atención en rehabilitación infantil.

Los instrumentos para evaluar la variable de Trabajo en Equipo se utilizó un cuestionario utilizado por Gómez en el 2023 y cuenta con 27 ítems dividido en 4 dimensiones:

Regulación, Identidad, Comunicación y Ejecución (Anexo 1).

Para evaluar el Clima Organizacional se utilizó el cuestionario utilizado por Gómez en el 2023 y cuenta con 26 ítems dividida en 5 dimensiones: Estructura, Autonomía, Relaciones Interpersonales, Recompensa e Identidad (Anexo 2).

Los instrumentos fueron de tipo Likert con cinco alternativas: nunca, a veces, regularmente, casi siempre y siempre.

Confiabilidad del instrumento

Se realizó una prueba piloto tomado a 22 personal asistencial de otro centro terapéutico pediátrico conformado por Terapeutas Ocupacionales, Terapeutas físicos, Psicólogos, Terapeutas de Lenguaje. La fiabilidad del instrumento se realizó a través del alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0,96 para la variable de Trabajo en Equipo y de 0,95 para Clima Organizacional, concluyendo que ambos instrumentos son confiables para su uso en la investigación.

Procedimiento

La recolección de datos de esta investigación se realizó en un centro de rehabilitación pediátrico, que cuenta con 5 sedes en Lima, Perú ubicados en distritos estratégicos para el alcance de muchas familias; donde se atienden a niños con algún trastorno del neurodesarrollo o discapacidad en las distintas áreas de rehabilitación infantil.

Se solicitó el permiso correspondiente a la directora y se le explicó al personal sobre los objetivos de la investigación y mediante la firma del consentimiento informado autorizaron su participación.

Para el análisis cuantitativo de los resultados IBM Statidistics SPSS V. 26. Para el análisis correlacional se utilizó el coeficiente de correlación de Tau B de Kendall.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El trabajo en equipo y clima organizacional son términos importantes en los ámbitos profesional y personal por lo cual se realizó la revisión de artículos publicados entre los años 2019-2024, resaltando la importancia de que ambas variables trabajen de manera cohesionada para un mejor funcionamiento dentro de la empresa.

Tabla 1

Áreas profesionales que participan en la investigación dentro de un centro terapéutico pediátrico

Áreas de la salud que participan	%
Comunicación,	46(25.00%)
Lenguaje y Habla	
Medicina Física y Rehabilitación	8(4.35%)
Psicología	57(30.98%)
Terapia Física	30(16.30%)
Terapia Ocupacional	27(14.67%)
Terapia de Aprendizaje	16(8.70%)

Según los datos generales obtenidos aplicando los dos cuestionarios, la tabla 1 muestra que del total de profesionales que participaron el 25% fue de Comunicación, lenguaje y habla; 4,35% de Medicina Física y rehabilitación, 30,98% de Psicología, 16,30% de Terapia Física, 14,67% de Terapia Ocupacional y 8,70% de Terapia de Aprendizaje. Asimismo, se identificó que todos los participantes tenían grado académico, siendo los psicólogos el grupo con mayor representación, lo que responde a la demanda de la población en requerir este tipo de terapias. En contraste, el estudio de Agudelo-Loaiza et al. (2020), evidenció que 40,39% de los trabajadores que llenó los cuestionarios tuvo instrucción técnica, 39,1% universitaria, 18,6% realizó un posgrado y el 1,5% tuvo un nivel secundario. A diferencia de este estudio, en el que participaron profesionales con un título universitario, la investigación mencionada incluyó también al personal administrativo y con nivel secundario lo que explica la variedad en los resultados. De manera similar, El estudio realizado por Ortiz-Campillo et al. (2019), mostró cierta diferencia también ya que del total de encuestados el 63,6% presenta un grado académico auxiliar; el 25,2% como profesional y de coordinación y el 11,2% pertenecía al personal administrativo ajeno al área de la salud lo que mostró una visión diferente con respecto a las variables estudiadas debido a que el personal encuestado fue de diferente grado académico y brindó una atención diferente a la asistencial. Por el contrario, el presente estudio estuvo conformado por profesionales de la salud con grado académico lo que permitió hacer un análisis focalizado en las percepciones de los profesionales de la salud. Finalmente, al comparar las tres investigaciones destacan que la inclusión tanto del personal administrativo como asistencial ofrece

perspectivas complementarias en función de las tareas y funciones asignadas en relación al trabajo en equipo y clima organizacional. En la figura 1, se muestra que el 82.6% de los trabajadores evalúa el clima organizacional como alto, mientras que únicamente el 17.4% lo clasifica como medio. Este resultado indica que la mayoría de los empleados percibe un entorno laboral favorable y positivo lo que permite un óptimo desempeño.

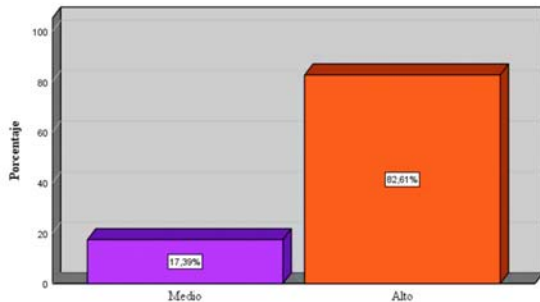


Figura 1. Clima organizacional en un centro de rehabilitación pediátrico

Asimismo, Araya et al. (2019) encontraron resultados similares, aunque con un análisis específico, clasificando la percepción al clima organizacional en función de variables sociodemográficas. Así, por edad, donde las personas más jóvenes en un 61,90% percibieron un clima organizacional alto y los demás rangos de edad lo perciben como medio. En cuanto al tiempo de servicio, quienes tenían menos de un año y más de 30 años trabajando perciben un clima organizacional alto en contraste con los que llevan entre 10 a 20 años que lo perciben como medio. Del mismo modo, por áreas de trabajo, los profesionales del área médica lo perciben como alto en comparación con los trabajadores que no pertenecen al área médica lo perciben como medio. Por su parte, Cabrera (2022) halló una percepción positiva, pero moderada del clima organizacional, destacando la relevancia de factores como el comportamiento hacia las metas tanto de manera individual como la colectiva, el trabajo en equipo y los planes institucionales.

En comparación con estos resultados, el presente estudio evidenció una valoración más uniforme y positiva del clima organizacional, lo que podría deberse a las características del centro de rehabilitación pediátrica y la cohesión de su personal.

Se analizó la dimensión Recompensa del clima organizacional ya que es la dimensión

que salió con un porcentaje bajo, lo que evidencia la oportunidad de identificar oportunidades de mejora. En la figura 2 del total de los 184 encuestados el 4,9% lo percibe como bajo, el 53,8% como medio y el 41,30% como alto. En general la mayoría de los empleados del centro terapéutico considera que las recompensas que reciben son adecuadas, lo que puede influir positivamente en la motivación y satisfacción laboral. Sin embargo, el hecho de que más de la mitad lo perciba como medio y un pequeño grupo como bajo, sugiere que hay aspectos que fortalecer para consolidar un sistema de incentivos más efectivo. Gómez (2023) mencionó resultados diferentes, dado que en la investigación que realizó el 72% del personal encuestado lo percibe como alto y el 28%, sin registrarse percepciones bajas. Esto refuerza el valor de las recompensas como un factor importante en el clima organizacional y en fomentar el trabajo en equipo. Por su parte, Zapata (2020) difiere parcialmente, al distinguir entre recompensas psicológicas y sociales. En su investigación tanto el alabanza como maneras de recompensa psicológica, así como oportunidades de interacción en el plano social, fueron valoradas con altos niveles de satisfacción. En síntesis, los hallazgos de la presente investigación muestran una percepción más heterogénea respecto a la recompensa, en comparación a las investigaciones previas. Esto evidencia que la implementación de un sistema de recompensas integral, que contemple aspectos económicos, psicológicos y sociales, resulta importante para fomentar la motivación, fortalecer el trabajo en equipo y mejorar la productividad en instituciones de salud.

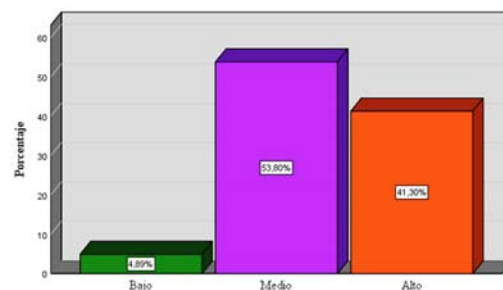


Figura 2. Dimensión Recompensa del clima organizacional

Con respecto a trabajo en equipo, los resultados muestran que el 80.4% de los encuestados considera que el trabajo en equipo dentro del centro terapéutico es alto, mientras que solo el 19.6% lo percibe como

medio. En contraste, los resultados hallados por Dueñas (2021) difieren totalmente, ya que el 41,7% del personal encuestado menciona un pésimo trabajo en equipo y solo el 10,4% que es excelente. De manera similar, Holguín (2022) concuerda con lo reportado por Dueñas, pero difiere con los resultados en esta investigación, al evidenciar que el 64,1% del personal encuestado percibe como bajo al trabajo en equipo y solo el 9,3% como alto. Estas diferencias sugieren que la percepción del trabajo en equipo depende en gran medida del contexto institucional y de los factores internos que condicionan las relaciones laborales. En esta línea, resulta necesario analizar que variables podrían estar influyendo en la obtención de resultados menos favorables en otros entornos y a partir de ello, crear estrategias que favorezcan la comunicación, cooperación y la unión entre los trabajadores, con el fin de optimizar el trabajo en equipo y la calidad del servicio que se brinde.

Figura 3. Trabajo en equipo en un centro de rehabilitación pediátrico.

En la tabla 2 muestra que el coeficiente de correlación usando Tau-b de Kendall es 0.56, identificando una correlación positiva entre el trabajo en equipo y el clima organizacional. El p-valor es menor a 0.05, lo cual demuestra que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el clima organizacional. Asimismo, Álvarez (2022) encontró en su investigación que la correlación entre el clima organizacional y trabajo en equipo tuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.679; además un ($p < 0,05$) demostrando una fuerza correlación positiva entre ambas variables. Del mismo modo, Quispe (2021) también encontró una correlación positiva con un coeficiente de 0,67 lo que reafirma que a un mejor clima organizacional contribuye a fortalecer la unión y colaboración entre los trabajadores.

	Valor	Error estándar	T	Significación
		asintótico	aproximada	aproximada
Tau-b de Kendall	,560	,053	7,724	,000

Tabla 2.

Correlación entre Clima Organizacional y trabajo en equipo

La investigación demuestra la importancia y necesidad de crear y mantener una buena relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los servicios de salud ya nos permite dar una buena atención al paciente de manera interdisciplinario, reducir el estrés en las atenciones además de un aumento en la productividad y calidad cumpliendo con los objetivos institucionales y tener a los usuarios satisfechos.

CONCLUSIONES

Se evaluó el trabajo en equipo y el clima organizacional en un centro de rehabilitación pediátrica en Lima, encontrándose una correlación positiva que evidencia que un mejor clima organizacional se asocia con un fortalecimiento del trabajo en equipo. Por lo tanto, resulta fundamental que las instituciones de la salud implementen estrategias orientadas a fortalecer ambos aspectos, tales como programas para desarrollar habilidades blandas, mecanismos eficaces de resolución de conflictos mediante y el fomento de un adecuado sistema de comunicación asertiva entre los trabajadores. La aplicación de estas medidas no solo contribuye a optimizar el desempeño y productividad institucional, sino que también favorece el bienestar del personal y la construcción de un ambiente laboral armónico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo-Loaiza, R. D., Peña-López, P. A., Hoyos-Loaiza, C., & Jiménez-Montoya, M. A. (2020). Clima organizacional y percepción de la calidad en una institución de salud de la ciudad de Manizales (Colombia). *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(2), 397–409. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.2.3473>
- Álvarez, P. (2022). Clima Organizacional y Trabajo en equipo de los profesionales de enfermería de un instituto pediátrico Lima, 2022. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100322>
- Araya, M., & Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 157–166. Recuperado el 6 de abril de 2025, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157&lng=en&lng=es
- Arteaga, N. (2020). Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo. *SCIENDO*, 23(3), 133-142. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.018>
- Cabrera, C. A. (2022). *Relación entre clima organizacional y el desempeño del personal del ESE Hospital del Rosario de Campoalegre, departamento de Huila, Colombia*. [Tesis de maestría]. Instituto de Educación a Distancia de Aguascalientes. México. <https://uconline.mx/comunidadead/application/views/repositoriodetesis/TesisfinalCesar%20AugustoCabreraColantes.pdf>
- Dueñas C. (2021). Clima Organizacional y Trabajo en equipo en el personal del hospital de Quillabamba, 2021. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco. Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/5819>
- Fajardo Aguilar, G. M., Almache Delgado, V. J., & Olaya Santos, H. K. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *RCUI, Revista Científica UISRAEL*, 7(1), 153–164. Recuperado de <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/200>
- Flores Tang, J. P., & Delgado Bardales, J. M. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 634–647. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608
- Gómez, E (2023). Clima organizacional y trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/122499>
- Gonzales, C. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Grifo Gaspetrol de Chimbote – 2021* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76284>
- Holguín Y (2022). Trabajo en equipo y Clima Organizacional en el servicio de nefrología de un hospital asociación público privado, nivel III 2019. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18569>
- Lapa Atao, E. (2020). *Trabajo en equipo y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019* [Tesis de licenciatura]. Universidad Peruana de Ciencias e Informática. Perú Recuperado de <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/303>
- Mestre Cárdenas, V. A., Sierra Duquesne, J. C., Casanova Barreto, A., Soler Cárdenas, S. F., Salabert Tortoló, I., & Semper González, A. I. (2020). Clima organizacional en el Policlínico “José Luis Dubrocq”. *INFODIR*, 0(33). Recuperado de <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/708>
- Ortiz-Campillo, L., Ortiz-Ospino, L., Coronel-Cuadrado, R., Hamburgo-Madrid, K., & Orozco-Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional [Incidence of organizational climate on labor productivity in institutions providing health services (IPS): a correlational study]. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 187–193.
- Pérez Pino, M., Botello Ramírez, E. A., Iglesias López, P., Lima Pérez, Y., & Orozco Muñoz, Y. (2024). Satisfacción estudiantil sobre clima organizacional del Departamento de Ciencias Morfológicas de la Facultad de Medicina. *Edumecentro*, 16(1). Recuperado de <https://revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/artic/e/view/2870>
- Quispe M. (2021). Clima Organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud de la Microred Alca. Arequipa 2021. (tesis de maestría). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Perú <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13452>
- Soto Rivera, C. M. C., & Inga Soto, A. K. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95–117. <http://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>
- Zapata, A. (2022). Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal en el personal de enfermería en un hospital público. [Tesis de maestría]. Universidad autónoma San Luis de Potosí. México. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de Trabajo en equipo el personal asistencial de un centro de rehabilitación pediátrico

Instrucción: A continuación, usted podrá ver 27 preguntas vinculadas con el trabajo en equipo en el lugar donde labora, deberá leerlo con bastante cuidado cada enunciado y marcar cada casilla en la numeración que crea usted conveniente.

	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Dimensión: Identidad					
1	Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.				
2	Existen normas y tareas claras para todos los integrantes del equipo de trabajo.				
3	Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos.				
4	Los miembros del equipo tienen clara sus responsabilidades individuales.				
5	Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva.				
6	Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.				
7	Es respetuoso con las ideas las aportaciones del grupo.				
Dimensión: Comunicación					
8	El jefe del equipo propicia un clima de trabajo agradable sin olvidar los objetivos del equipo.				
9	El jefe facilita la comunicación y la participación.				
10	La comunicación es clara, precisa y fluida.				
11	Se escucha la opinión de todos.				
12	Se ha acordado un método para tomar decisiones.				
13	Las decisiones se toman por consenso.				
14	Cuando no se toma de decisiones por consenso las aceptan todos.				

Dimensión: Ejeccion		1	2	3	4	5
15	Es crítico ante la información que se recibe.					
16	Se generan alternativas de solución ante los problemas.					
17	Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa					
18	Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas					
19	Se desarrollan planes alternativos de trabajo.					
20	Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo					
Dimensión: Regularacion		1	2	3	4	5
21	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.					
22	Es puntual en la entrega de trabajo.					
23	Muestra satisfacción por el trabajo riguroso.					
24	Evalúa las actividades realizadas con sentido estricto.					
25	Tiene iniciativa ante problemas que se le plantea.					
26	Se integra bien a diferentes equipos					
27	Es solidario con las decisiones del equipo.					

Anexo2. Cuestionario del Clima Organizacional al personal asistencial en un centro de rehabilitación pediátrica

Instrucción: A continuación, usted podrá ver 26 preguntas vinculadas con el clima organizacional en el lugar donde labora, deberá leerlo con bastante cuidado cada enunciado y marcar cada casilla en la numeración que crea usted conveniente

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Dimensión: Estructura				
1	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?			
2	¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?			
3	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?			
4	¿Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea?			
5	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?			
Dimensión: Autonomía				
6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?			
7	¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?			
8	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?			
9	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?			
Dimensión: Rel. Interpersonales				
10	¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros?			
11	¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?			
12	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?			

13	¿El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones?				
14	¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?				
15	¿Su jefe pide su opinión para ayudarlo a tomar decisiones?				
16	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?				
Dimensión: Recompensa					
17	1	2	3	4	5
¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?					
18	¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?				
19	¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?				
20	¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?				
21	¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?				
Dimensión: Identidad					
22	¿Se siente parte de esta institución?				
23	¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?				
24	¿Considera importante su contribución en esta institución?				
25	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?				
26	¿Disfruta usted trabajar en la institución?				