

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL



TEMA:

**“CLIMA LABORAL DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO EN EL
CUIDADO DEL ADULTO MAYOR”**

Trabajo de Integración Curricular previa a la obtención del Título de Licenciada de
Trabajo Social

AUTORA:

Pamela Mishel Pilco Galora

TUTORA:

Lcda. Mg. Aída Patricia Haro Lara

Ambato- Ecuador

2022 - 2023

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad de tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema “**CLIMA LABORAL DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO EN EL CUIDADO DEL ADULTO MAYOR**”, de la Srta. Pamela Mishel Pilco Galora, egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato. Considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 27 de enero del 2023



Lcda. Mg. Aída Patricia Haro Lara


C.I 180261694-4

TUTORA

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas en el trabajo de titulación, presentado con el tema: **“CLIMA LABORAL DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO EN EL CUIDADO DEL ADULTO MAYOR”**, corresponde totalmente a mi persona, Pamela Mishel Pilco Galora, egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, certificando que el contenido del presente trabajo investigativo son exclusivamente de mi autoría a excepción de las citas bibliográficas.

Ambato, 27 de enero del 2023



Pamela Mishel Pilco Galora

CC. 185043144-4

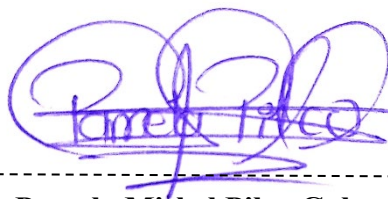
AUTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga uso de este trabajo de investigación, como un documento disponible para la lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos de este trabajo investigativo con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la universidad.

Ambato, 27 de enero del 2023



Pamela Mishel Pilco Galora

CC. 185043144-4

AUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de Grado **APRUEBAN** el Trabajo de Investigación sobre el tema: **“CLIMA LABORAL DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO EN EL CUIDADO DEL ADULTO MAYOR”**, presentado por la Srta. **PAMELA MISHEL PILCO GALORA**, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, ____ de ____ del 2023

Para constancia firman:

Presidente del Tribunal

Miembro del Tribunal

Miembro de Tribunal

DEDICATORIA

A mi padre Luis Pilco de quien siempre recibo cosas buenas, protección, comprensión, cariño, sabios consejos, por su infinito amor y poyo que me brindaron para cumplir esta meta. Por haberme educado con principios y valores para ser un buen ser humano.

A mi madre Nelly Galora, por su ejemplo de respeto, humildad, disciplina, perseverancia por acompañarme en los buenos y malos momentos, por sobre todo por su amor incondicional por haberme forjado como la persona que me he convertido hoy en la actualidad.

A mi esposo e hija quienes han sido mi motor, mis guías y mi fortaleza que me brindaron su apoyo y cariño para poder superarme día tras día sin importar el obstáculo.

PAMELA PILCO GALORA

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la vida y sus bendiciones, su paz y por mantenerme junto a mi familia.

Un profundo agradecimiento a mis padres y hermana por el apoyo incondicional, por enseñarme a conseguir lo que me propongo a base de esfuerzo y trabajo, a mi esposo por las palabras de aliento, paciencia y por creer en mis sueños y ser parte de ellos, a mi hija por regalarme momentos de alegría y ser mi motor siendo parte de cada uno de mis objetivos alcanzados.

Al GADM Santiago de Píllaro por abrirme las puertas y realizar mi investigación. A mi tutora Lcda. Mg. Aída Haro por el tiempo, apoyo y paciencia para guiarme con este proyecto. A mis estimados docentes que con su amplio conocimiento compartieron enseñanzas y consejos durante mi vida académica.

PAMELA PILCO GALORA

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	viii
INDICE DE GRÁFICOS	xii
INDICE DE TABLAS	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xv
ABSTRACT	xvi
CAPÍTULO I	1
MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	1
Situación Problemática	1
Justificación	6
Problema Científico	7
Investigaciones Previas	8
DESARROLLO TEÓRICO	17
VARIABLE INDEPENDIENTE:	17
Trabajo Cotidiano	17
Funciones	18
Clima Laboral	18

Formación del clima laboral	20
Características del Clima Laboral.....	21
Componentes del Clima Laboral	21
Factores que condicionan al Clima Laboral	23
Funciones del Clima Laboral.....	25
Comunicación	26
Satisfacción e insatisfacción	27
Compromiso laboral	27
Campo Laboral	28
Metas y Objetivos	29
VARIABLE DEPENDIENTE:	29
Cuidado del Adulto Mayor	29
Trabajo en Equipo.....	30
Enfoque del Trabajo en Equipo	30
Composición del Equipo.....	31
Equipo de Trabajo como Grupo	32
El Equipo Multidisciplinario en el cuidado del Adulto Mayor	33
Principales funciones de los diferentes profesionales del equipo.....	37
1.2 OBJETIVOS	41
GENERAL.....	41
ESPECÍFICOS.....	41
CAPÍTULO II	42
METODOLOGÍA	42
2.1 Materiales.....	42
Descripción.....	42

Descripción.....	44
Enfoque de la investigación:	45
Enfoque Cuantitativo	45
Modalidad básica de la investigación.....	46
Bibliográfica documental.....	46
De campo	46
Nivel de Investigación.....	46
Descriptivo:.....	47
Exploratoria:	47
Correlacional:	47
2.2 Métodos de la Investigación	48
Analítico Sintético:	48
Hipotético Deductivo:.....	48
Inductivo-deductivo:.....	48
2.3 Población y Muestra	48
Estudio de confiabilidad	49
Alfa de Cronbrach.....	49
CAPÍTULO III.....	51
Resultados y Discusión	51
Análisis e interpretación de resultados del cuestionario de clima laboral aplicado	51
3.1 Análisis y Discusión de Resultados	51
Aspecto socio – Demográfico	51
3.2 Descripción del grupo de estudio	52
3.3 Discusión de resultados.....	87
3.4 Verificación de Hipótesis	89

Modelo Lógico.....	90
Especificación estadística	90
Regla de decisión.....	93
Decisión	93
CAPÍTULO IV	94
Conclusiones y recomendaciones	94
4.1 Conclusiones:.....	94
4.2 Recomendaciones	95
4.3 Desarrollo de la propuesta.....	96
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103
ANEXOS	108
Operacionalización de Variables.....	108
Anexo 1.- Variable Independiente	108
Anexo 2.- Variable Dependiente	112
Anexo 3.- Cuestionario Clima Laboral.....	115
Anexo 4.- Cuestionario Cuidado del Adulto Mayor.....	117
Anexo 5.- Carta Compromiso.....	119
Anexo 6.- Validación.....	120
Anexo 7.- Fotografías de la recolección de la información.....	126

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 .- Formación del Clima Laboral.....	20
Gráfico 2 .- Dimensiones del Cuestionario de Clima Laboral.....	43
Gráfico 3 .- Dimensiones del Cuestionario de Cuidado del Adulto Mayor.....	44
Gráfico 3 .- Pregunta 1 “Clima Laboral”.....	53
Gráfico 5 .- Pregunta 2 “Ambiente Laboral Óptimo”.....	54
Gráfico 6 .- Pregunta 3“Canales de Comunicación”.....	55
Gráfico 7 .- Pregunta 4 “Políticas Internas”.....	57
Gráfico 8 .- Pregunta 5 “Apoyo en dificultades”.....	58
Gráfico 9 .- Pregunta 6 “Compromiso del Personal”.....	59
Gráfico 10 .- Pregunta 7 “Desarrollo Integral”.....	61
Gráfico 11 .- Pregunta 8 “Motivación de los Integrantes”.....	62
Gráfico 12 .- Pregunta 9 “Estrategias para situaciones”.....	63
Gráfico 13 .- Pregunta 10 “Ejercicio Profesional”.....	65
Gráfico 14 .- Pregunta 11“Empoderamiento de Valores”.....	66
Gráfico 15 .- Pregunta 12 “Prestigio y Reputación”.....	67
Gráfico 16 .- Pregunta 13 “Canales de Comunicación”.....	69
Gráfico 17 .- Pregunta 14“Cumplimiento de objetivos individuales”.....	70
Gráfico 18 .- Pregunta 15“Evaluaciones periódicas”.....	71
Gráfico 19 .- Pregunta 1“Personal de Limpieza”.....	73
Gráfico 20 .- Pregunta 2 “Ambiente cómodo”.....	74
Gráfico 21 .- Pregunta 3 “Atención Medica”.....	75
Gráfico 22 .- Pregunta 4 “Se siente a gusto”.....	77
Gráfico 23 .- Pregunta 5 “Buena Atención”.....	78
Gráfico 24 .- Pregunta 6 “Actividades Lúdicas”.....	79
Gráfico 25 .- Pregunta 7 “Atención cálida”.....	81
Gráfico 26 .- Pregunta 8 “Asistencia Médica”.....	82
Gráfico 27 .- Pregunta 9 “Buenas Relaciones”.....	83
Gráfico 28 .- Pregunta 10 “Visita de la Familia”.....	84
Gráfico 29 .- Pregunta 11 “Extraña a la familia”.....	86

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Componentes del Clima Laboral.....	22
Tabla 2 Características del trabajo como grupo.....	32
Tabla 3 Población de la investigación.....	49
Tabla 4 Análisis de confiabilidad: Variable Independiente	49
Tabla 5 Análisis de confiabilidad: Variable Dependiente.....	50
Tabla 6 Pregunta 1 “Clima Laboral”.....	52
Tabla 7 Pregunta 2 “Ambiente Laboral Óptimo”	54
Tabla 8 Pregunta 3 “Canales de Comunicación”	55
Tabla 9 Pregunta 4 “Políticas Internas”	56
Tabla 10 Pregunta 5 “Apoyo en dificultades”.....	58
Tabla 11 Pregunta 6 “Compromiso del Personal”	59
Tabla 12 Pregunta 7 “Desarrollo Integral”.....	60
Tabla 13 Pregunta 8 “Motivación de los Integrantes”	62
Tabla 14 Pregunta 9 “Estrategias para situaciones”.....	63
Tabla 15 Pregunta 10 “Ejercicio Profesional”	64
Tabla 13 Pregunta 11 “Empoderamiento de Valores”	66
Tabla 17 Pregunta 12 “Prestigio y Reputación”	67
Tabla 18 Pregunta 13 “Canales de Comunicación”	68
Tabla 19 Pregunta 14 “Cumplimiento de objetivos individuales”.....	70
Tabla 20 Pregunta 15 “Evaluaciones periódicas”	71
Tabla 21 Pregunta 1 “Personal de Limpieza”	72
Tabla 22 Pregunta 2 “Ambiente cómodo”	74
Tabla 23 Pregunta 3 “Atención Médica”	75
Tabla 24 Pregunta 4 “Se siente a gusto”	76
Tabla 25 Pregunta 5 “Buena Atención”	78
Tabla 26 Pregunta 7 “Actividades Lúdicas”	79
Tabla 27 Pregunta 7 “Atención”	80
Tabla 28 Pregunta 8 “Asistencia Médica”	82
Tabla 29 Pregunta 9 “Buenas Relaciones”.....	83
Tabla 13 Pregunta 10 “Visita de la Familia”	84

Tabla 31	Pregunta 11 “Extraña a la familia”	86
Tabla 32	Discusión de Resultados.....	87
Tabla 33	Frecuencia observada	91
Tabla 34.	Frecuencia esperada	92
Tabla 35	Calculo Chi-Cuadrado.....	92
Tabla 36	Tabla de distribución.....	93
Tabla 37	Variable Independiente: Clima Laboral.....	108
Tabla 38	Variable Dependiente: Cuidado del Adulto Mayor	112

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación consta de dos variables como es el clima laboral del equipo multidisciplinario y el cuidado del adulto mayor en el Gerontológico “Señor de los Remedios” ubicado la parroquia Ciudad Nueva del Cantón Pillaro. El objetivo fue determinar la influencia del clima laboral del equipo multidisciplinario en el cuidado del adulto mayor en el centro gerontológico, posteriormente a la investigación se determina que el clima laboral del equipo multidisciplinario tiene una gran importancia en el cuidado del adulto mayor, en su estado físico, emocional de manera que se brinde una calidad de vida digna. De acuerdo con los resultados obtenidos se demuestra que el clima laboral dentro del centro gerontológico es poco adecuado ya que hay un déficit de comunicación, colaboración entre el grupo multidisciplinario lo que conlleva a que el cuidado del adulto mayor, no se realice con calidez y no se brindándole la importancia necesaria para que puedan desarrollarse en sus actividades diarias, con esta información es necesario la creación de taller de orientación para una adecuada convivencia dentro del centro geriátrico mismo que ayudara a que se mantenga, un buen clima laboral entre el equipo multidisciplinario de esa manera se brinde un servicio adecuado en el cuidado del adulto mayor. La metodología utilizada fue ejecutada por dos cuestionarios, para la variable independiente se elaboró un cuestionario acerca del “Clima Laboral” y para la variable dependiente se creó un cuestionario enfocado en el “Cuidado del Adulto Mayor” con la previa validación de los expertos, de manera que se obtenga la veracidad de los datos utilizados para un enfoque cuantitativo.

PALABRAS CLAVES: Equipo Multidisciplinario- Clima Laboral- Adulto Mayor- Cuidado- Centro Gerontológico- Convivencia

ABSTRACT

The investigation costs two variables, such as the work environment of the multidisciplinary team and the care of the elderly in the Gerontological "Señor de los Remedios" located in the Ciudad Nueva Cantón Píllaro parish. The objective was to determine the influence of the work environment of the multidisciplinary team in the care of the elderly in the gerontological center, after the investigation it was determined that the work environment of the multidisciplinary team is of great importance in the care of the elderly, in their state physical, emotional so as to provide a decent quality of life. According to the results obtained, it is shown that the work environment within the gerontological center is inadequate since there is a communication deficit, collaboration between the multidisciplinary group, which leads to the care of the elderly, not being carried out with warmth and not giving them the necessary importance so that they can develop in their daily activities, with this information it is necessary to create an orientation workshop for an adequate coexistence within the geriatric center itself that will help to maintain a good working environment among the multidisciplinary team of In this way, an adequate service is provided in the care of the elderly. The methodology used was executed by two questionnaires, for the independent variable a questionnaire about the "Work Climate" was elaborated and for the dependent variable a questionnaire focused on the "Care of the Elderly" was created with the previous validation of the experts, of so that the veracity of the data used for a quantitative approach is obtained.

KEY WORDS: Multidisciplinary Team- Work Environment- Older Adult- Care- Gerontological Center- Coexistence.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Situación Problemática

Para intervenir directamente con la problemática citando a la conocida Teoría Marxista, misma que en su postulado manifiesta que, El marxismo es el reconocimiento de las relaciones de dominación de capitalistas sobre obreros asalariados desde el punto de vista de los dominados. Se trata de un reconocimiento, una toma de conciencia de una situación dada, que se percibe, es decir que aparece a la conciencia de los que la reconocen en su práctica social diaria, en su interacción social (Rupert, 2007).

El clima laboral es definido como el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, la característica principal se le atribuye a la capacidad de influir en la satisfacción y por lo tanto mejorar 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 la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno (Olaz, 2013).

En lo que respecta a la calidad de los servicios de las organizaciones de Salud, según la OMS citado por (Elgegren, 2015), señala que la calidad del servicio aplica en base al nivel del clima laboral que se maneja dentro de los establecimientos de salud. Por las estadísticas se puede apreciar que, mundialmente un 89% de la población que integra el área laboral con relación a los servicios de cuidado y atención de adultos mayores confirman que, el clima organizacional tiene vocación de continuidad porque transformar la actitud de las personas demanda de voluntad personal, tiempo, esfuerzo, constancia y apoyo institucional.

Washington, DC, 1 de octubre de 2019 (OPS)- El número de personas de 60 años o más que requieren atención a largo plazo se triplicará en las Américas en las próximas tres décadas, de alrededor de 8 millones a entre 27 millones y 30 millones para 2050. En el Día Internacional de las Personas Mayores, el 1 de octubre, expertos en envejecimiento de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) instan a los países a fortalecer sus sistemas de salud para poder responder a este cambio (Salud, 2019).

En 2017, el 14,6% de la población de las Américas era mayor de 60 años. Para 2050, esta proporción alcanzará casi el 25% en **América Latina** y el Caribe, y hasta el 30% en varios países. Estos cambios tendrán lugar en solo 35 años; es decir, que la región tendrá casi la mitad del tiempo para adaptarse en comparación al tiempo que tuvieron otras regiones del mundo: en Europa esto llevó unos 65 años, y en Canadá y en los Estados Unidos tomó aproximadamente 75 años (Salud, 2019).

En las organizaciones se requiere de un clima motivador que contribuya a que los empleados y empleadores logren cumplir con éxito los objetivos tanto individuales como organizacionales, y así lograr alcanzar el nivel de satisfacción personal con buenos resultados. La esperanza de vida en las Américas continúa aumentando: a fines de 2017, un niño recién nacido podía esperar vivir en promedio 77 años, una persona de 60 años podía esperar vivir 22 años adicionales y una persona de 80 años, 9 años más. Pero vivir más no necesariamente significa vivir con buena salud. A nivel regional, el número de años que las personas viven con discapacidades ha aumentado en un 12,6% desde 2009.(Prada, 2020).

América Latina y El Caribe envejece a pasos agigantados y a una velocidad no conocida hasta ahora en el planeta. Lo que a Europa le llevó 65 años y a América del Norte 75 años, a la región le va a llevar apenas 35 años. Si en este momento, el 11% del total de la población de América Latina y El Caribe (ALC) tiene más de 60 años de edad, en 2030 representará el 17% y en 2050, uno de cada cuatro habitantes en ALC será mayor de 60 años (Viveros, 2019).

Los datos de la ONU son indiscutibles y están recogidos en el informe “Panorama de Envejecimiento y Dependencia en América Latina y El Caribe”, publicado por el BID

a principios de 2018. El porcentaje mundial de personas por encima de 60 años era del 12% en 2018, aunque las diferencias por región eran evidentes: mientras ALC tienen un 11%, Oceanía tiene un 16%, el este asiático un 17%, América del Norte un 21% y Europa un 24%.

El aumento en la esperanza de vida y la mejora de algunos servicios de salud o de atención empujan el envejecimiento, pero otra cosa es que ese envejecimiento sea activo y de calidad. Por ello, la Federación Iberoamericana de Asociaciones de Personas Adultas Mayores (FIAPAM) insiste en la importancia de la ratificación de la Convención Interamericana sobre Protección de Personas Adultas Mayores por parte de los países de la región y la traducción de ésta en leyes y políticas activas en favor de esta población (*América Latina envejece a pasos de gigante*).

En lo que respecta a la Pandemia de la COVID-19 La OMS (2020) ha identificado a las personas mayores que viven en residencias de cuidado de largo plazo como una población vulnerable que tiene un mayor riesgo adverso y de infección debido a la convivencia con otros, que no son sus familiares. Por tal motivo, este tipo de instituciones han de tomar medidas para evaluar y mejorar su preparación para responder de manera efectiva al COVID-19, teniendo en cuenta que las actividades de prevención y control de la infección puede afectar la salud mental y el bienestar de los residentes, así como del personal que les atiende (Huenchuan, 2020).

A nivel nacional, de acuerdo al INEC el clima laboral se tiene mucho en cuenta las relaciones interpersonales o también las relaciones humanas que ayuda a la contribución de los factores significativos en el clima laboral, donde la calidad de la misma ayuda a contribuir a la productivas de donde se realiza las funciones, de manera que el liderazgo se asocie a las relaciones interpersonales para de esa manera pueda fluir de manera positiva o negativa al desenvolvimiento de los trabajadores (Zambinino & Castillo).

Con más de 17 millones de habitantes, **Ecuador** presenta un ritmo de crecimiento poblacional menor al de décadas pasadas, con cambios importantes en la composición

de sus hogares. Desde 1950, la población en el Ecuador ha incrementado su tamaño en más de cuatro veces. Para el 2010, en el país se registraron 14,4 millones de habitantes, sin embargo, se evidencia una reducción del ritmo de crecimiento de la población: entre los censos de 1950 y 1962 el crecimiento fue de un 2.9%, mientras que entre los censos de 2001 y 2010 el crecimiento fue de un 1.9% (INEC 2012). Lo anterior se observa el aumento continuo de la cantidad total de habitantes del Ecuador, la cual en el año 1950 era cercana a los 3 millones, mientras que en el año 2020 supera los 17 millones. Por otra parte, se observa un cambio en las estructuras etarias, apreciándose un aumento en todos los rangos a lo largo de los años y un crecimiento en el número de personas mayores de 65 años a partir del año 2010 (Censos, 2016).

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), refiere que, Las instituciones públicas sujetas a esta Ley, garantizarán que todos los procesos de selección e incorporación al servicio público, se promuevan políticas afirmativas de inclusión a los grupos tanto de atención prioritaria, la interculturalidad y, la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos denominación y designación dentro de las instituciones (Presidencia de la República, 2020).

Derecho de los Adultos Mayores Nuestra Constitución de la Republica del Ecuador, garantiza a los Adultos Mayores, “el buen vivir. En el Art. 37 dice:

“El estado garantiza a las personas Adultas Mayores los siguientes derechos: 1. La atención gratuita y especializada de salud, así como el acceso gratuito a medicinas. 2. El trabajo remunerado, en funciones de sus capacidades, para lo cual tomara en cuenta sus limitaciones. 3. La jubilación universal. 4. El acceso a una vivienda que asegure la vida digna, con respeto a sus opinión y consentimiento.”

Los Adultos Mayores gozaran de las leyes específicas, en Estado establecerá medidas de vigilancia en centros técnicos donde se certifiquen su alimentación, salud, formación y atención diaria en un marco de aparato exhaustivo de derechos, de garantizar respeto a los Adultos Mayores y sobre todo el sometimiento de los hijos

como se estima en el Código Civil, en el Art. 265 dice: “los hijos deben respetar y obedecer al padre y a la madre” el Art. 266: “Aunque la emancipación al hijo se demuestra el derecho de obra independiente, queda siempre la obligación que debe tener al brindar el cuidado a los padres, en su ancianidad, en el estado de demencia y en todas las circunstancias de la vida que necesite tener sus auxilios” (Ecuador, 2008).

En el código se refleja que los hijos no deben renunciar a los adultos mayores en ningún momento de la vida, al contrario, se les debe brindar respeto y cuidados esenciales para el buen vivir en sus últimos días y no abandonarlos sino más bien estar pendientes de velar y protegerles en sus últimos días de su existencia. Con relación al fuerte virus que golpeo a nivel mundial (COVID-19), En Ecuador Se resalta el papel del personal de enfermería en la adherencia por parte del Adulto Mayor de medidas de autocuidado de acuerdo a su patología asumiendo para esta práctica al modelo de Dorothea Orem y a la vez la aplicación de las medidas de bioseguridad ante el Covid-19 para resguardar la vida, lo que constituye un alternativa beneficiosa para conservar la vida saludable de los Adultos Mayores de 65 o + con un saldo importante de cómo auto-cuidarse durante la pandemia Covid-19 pero también más allá de ella. Siendo la red social que rodea al Adulto Mayor de 65 o + años como lo plantea Aranda & Pando (2013), la fuente emocional, instrumental y afectiva llamado a amortiguar en el Adulto Mayor de 65 o + años el estrés producido por la pandemia Covid-19 (Yáñez, 2021).

En la provincia de **Tungurahua** el cuidado de los adultos mayores se basa en la atención prioritaria de los mismos con la satisfacción de sus necesidades y mejorar en algo las condiciones de vida, (Barreno, 2011) refiere que, varias organizaciones brindan la importancia de generar un adecuado clima laboral, mismo que va a favorecer en la interacción y motivación a fin de mejorar la calidad de atención en dichos centros de cuidado del adulto mayor.

En lo que respecta al Centro Gerontológico y Geriátrico “Seños de los Remedios” actualmente ubicado en el **Cantón Pillaro**-Provincia de Tungurahua abrió sus puertas y entró en funcionamiento hace ya 5 años. El centro cuenta con la capacidad para atender a 30 personas, mismos puestos que los ocupan los ancianos más vulnerables del cantón, el rango de edades de los ocupantes es de 67 a 101 años de los cuales son

atendidos en el área de Terapia Familiar Ocupacional (*Resolucion-Administrados-Centro-Gerontologico.Pdf*, 2022.).

Para la ejecución del presente trabajo investigativo es factible conocer los factores del clima organizacional que influye en el desempeño laboral de los trabajadores, para evidenciar si los mismos impactan significativamente en el rendimiento, en las relaciones del equipo multidisciplinario, en el sentido real de pertenecía, en la que tanto la comunicación, en el liderazgo y fundamentalmente en la satisfacción laboral y de esta manera beneficiar el cuidado del adulto mayor.

Los derechos de los servidores según la Ley Organiza del Servicio Públicos (LOSEP) donde menciona que gozaran de la estabilidad de su puesto, percibirá una remuneración justa de acuerdo a sus funciones que lo realicen con eficiencia y responsabilidad, gozar de vacaciones y comisiones correspondiente a la ley de trabajo, desarrollar su labores en un entorno adecuado y propicio donde se garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar para brindar un servicio adecuado (Moreno, 2017).

Justificación

La presente investigación remarca la **importancia** de ejecutarla ya que, al conocer cuáles son las causas y determinar las consecuencias entre el equipo multidisciplinario y el cuidado de adultos mayores en el centro gerontológico Señor de los Remedios del “Cantón Píllaro”. Es muy beneficioso porque se va a tratar el caso con las personas que laboran directamente en el centro de acogida, adultos mayores y de la institución misma.

Así mismo se justifica **porque** corresponde a un problema que afecta directamente al equipo multidisciplinario, adultos mayores y a la institución mismo, ya que si nos centramos en los adultos mayores son personas de la tercera edad que requieren cuidados constantes, de esta manera sobrecargamos física y emocionalmente al equipo multidisciplinario, generando en ellos las malas relaciones.

El curso del estudio es **factible** debido a que el mismo cuenta con los recursos necesarios, fuentes bibliográficas y lo más importante la apertura de la institución donde se va a estudiar el problema. Además, se podrá plantear talleres de convivencia entre los adultos mayores y el equipo multidisciplinario para un buen clima laboral entre el mismo equipo multidisciplinario y los adultos mayores.

Los **beneficiarios** directos serán tanto los adultos mayores, el equipo multidisciplinario y la institución ya que podrán mejorarse las relaciones entre todos los miembros de la institución y brindar un buen cuidado al adulto mayor, y ser eficaces y eficientes en su labor diaria en el centro de acogida.

Problema Científico

En base a la información presentada se plantea la interrogante que se menciona a continuación:

¿El clima laboral influye o no dentro del desempeño del equipo multidisciplinario en el cuidado del adulto mayor en el centro Gerontológico “Señor de los Remedios del Cantón Píllaro?

Delimitación del Problema

A continuación, se detalla la delimitación del contenido tanto espacial y temporal del objeto de investigación:

Delimitación del contenido

- **Línea de investigación:** Exclusión e integración social
- **Campo:** Trabajo Social
- **Aspecto:** Calidad de atención médica y estabilidad emocional

Delimitación Espacial

- **País:** Ecuador
- **Provincia:** Tungurahua
- **Cantón:** Píllaro

- **Parroquia:** Ciudad Nueva

Unidad de Observación

Adultos Mayores

Delimitación Temporal

La investigación se realizará de octubre 2022 a marzo 2023.

Investigaciones Previas

A continuación, se citan algunos trabajos investigativos tanto nacionales como internacionales que han sido utilizados como base teórica en la realización de la presente investigación:

(Ordoñez, 2018) en su trabajo investigativo denominado *“Programa de atención de calidad al adulto mayor en el Servicio de Médico a Domicilio del Hospital Carlos Andrade Marín, Quito 2012”* menciona que, en relación a la puesta en marcha del equipo multidisciplinario destinado para la atención del adulto mayor se lo ha integrado con: un médico, una enfermera, una trabajadora, social, un psicólogo y un fisiatra; dicho equipo de trabajo ha sido asignado en cumplimiento del cuidado de los adultos mayores, todas sus funciones han sido direccionadas al cuidado, mejora de la salud y calidad de vida de los adultos antes mencionados.

Con este antecedente nacional y la puesta en marcha de la adecuada conformación del equipo multidisciplinario el autor de la investigación permite evidenciar que el trabajo del equipo está direccionado bajo un clima laboral adecuado por lo mismo el grupo de trabajo responde al compromiso de cuidado por medio de la predisposición que cada uno mantiene al momento de atender las necesidades del grupo vulnerable que es objeto de estudio de la presente investigación.

Al respecto (Pilligua Lucas & Arteaga Ureta, 2019) en su investigación denominada *“El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas”* manifiestan que, el clima laboral se divide en: psicológico y organizacional, es decir, el área psicológica se aplica por medio de estudios personalizados con los trabajadores de las empresas, organizaciones, instituciones, centros, etc. Mientras que el área

organizacional está enfocada al nivel de organización de las mismas; ambos en combinación valoran el nivel de percepción que tienen los empleadores sobre las experiencias que viven dentro de la organización para la ejecución del servicio que se brinda.

La calidad de la atención recibida por parte de los empleadores de las organizaciones se evidencia con el grado de satisfacción o insatisfacción que pueden manifestar los usuarios del servicio, así pues, el clima laboral que predomine dentro de la organización va a ser el reflejo de la eficacia o deficiencia del equipo de trabajo que integra determinada organización. El clima laboral hasta cierto punto puede influir directamente sobre las diferentes actitudes y comportamientos del empleador dentro del trabajo y de esta manera los niveles de motivación y rendimiento de los mismos puede variar dependiendo de las variables moderadoras, el contexto laboral, personalidad, etc.

En lo que respecta al cuidado del adulto mayor (María & Rodríguez, 2018) menciona que, cuando se habla de cuidado se hace referencia a una serie de acciones encaminadas y dirigidas a preservar, rescatar o en último caso sustituir las capacidades funcionales de los adultos mayores con o sin grado de alteración funcional.

(Castanedo Granda & González Moro, 2018) en su trabajo investigativo denominado *“Interdisciplinaridad en la atención gerontológica en el nivel primario”* refieren que, los adultos mayores al estar considerados dentro del sector vulnerable mantienen una serie de consideraciones y peculiaridades que hacen que su atención y cuidado sea demandante y más compleja por el mismo hecho de presentar enfermedades propias de la edad, envejecimiento, deficiente reserva funcional, discapacidad, etc.

El autor refiere que, la eficacia del equipo de trabajo dentro del cuidado de los adultos mayores radica en:

- Compromiso de Equipo
- Estabilidad
- Diseño de tareas
- Interdependencia

- Modelos mentales de equipo
- Aprendizaje Global
- Clima del equipo
- Confianza

Las características antes mencionadas son elementos propios de un adecuado clima laboral dentro de la organización, por lo mismo el equipo de trabajo se muestra eficiente y en condición de brindar asistencia y cuidado oportuno en este caso a los adultos mayores.

La autora (Vasco & Álvarez, 2019) en la tesis de grado titulada: *“El clima laboral de los cuidadores y el maltrato que sufren los adultos mayores del Centro Geriátrico Hogar del Anciano del Hospital Provincial Ambato en la Provincia de Tungurahua”* concluye que, dentro del personal que integra el equipo multidisciplinario de atención en el Centro Geriátrico el 73% de la población refiere mantener un clima laboral estresante por lo mismo, el estrés laboral constituye uno de los causantes de desequilibrio emocional, cognitivo y conductual que incide en el desenvolvimiento del personal lo que ha causado que más de la mitad de adultos mayores hayan sido víctimas de maltrato tanto físico, psicológicos y en algunos casos negligencias en relación a los cuidados ofertados por parte del equipo multidisciplinario.

La investigación desarrollada dentro de la Provincia de Tungurahua, permite apreciar de manera directa que, un clima laboral deficiente puede ocasionar alteraciones tanto físicas como psicológicas en el personal que integra el equipo multidisciplinario al servicio de determinada área. En este caso, el personal al cuidado de los adultos mayores evidencia el padecimiento del trastorno más común dentro del área laboral como lo es el *“estrés laboral”*, que dependiendo del nivel puede acarrear conductas y tratos insatisfactorios entre el cuidador y paciente.

(González & Lina, 2018) en su trabajo de cuidado y vejez denominado: *“Condiciones Laborales, Dinámicas y Organizacionales y Devaluación Social”* refiere que, en base a los resultados obtenidos de las investigaciones realizadas, uno de los aspectos más

relevantes en relación al cuidado de los adultos mayores es el tipo y nivel de clima laboral que los equipos multidisciplinarios de cuidado y atención manejan al momento de brindar el cuidado y atención.

Así mismo se ha evidenciado que feminización prima dentro del campo laboral en el cuidado del adulto mayor, en lo que respecta al clima laboral la autora remarca que, el equipo de trabajo presenta dificultades de invisibilizarían dentro de su labor, así pues, con dobles jornadas, la responsabilidad en cada uno de sus hogares, insuficiencia de tiempo libre para descansar y para el cuidado propio, entre otras características han ocasionado un desbalance dentro del clima organizacional a pesar de lo antes mencionado en cuanto al nivel de satisfacción de cuidado referido por parte de los usuarios del centro de cuidado de adultos mayores las mismas son positivas y aluden a la vocación de las trabajadoras del centro.

Un aporte internacional en donde se manifiesta que el clima laboral si incide dentro de la conformación del equipo multidisciplinario en el cuidado del adulto mayor, el clima laboral puede influir hasta ciertos puntos sobre las diferentes actitudes y la conducta del trabajo, a través de percepciones que se filtran la realidad y de esta manera las condiciones, los niveles de motivación y rendimiento laboral se ve influenciado directamente y se puede apreciar en el trato y cuidado del personal para con los adultos mayores.

Citando a (Fhon, 2016) en su artículo “*Sobrecarga y calidad de vida del cuidado principal del adulto mayor*” el autor en su estudio presenta que, existe una sobrecarga de tipo leve en relación al clima organizacional que sufren los integrantes del equipo al cuidado del adulto mayor. La sobrecarga se origina con cambios dentro de la organización y distribución adecuada del trabajo, mismo que demanda horas excesivas de cuidados y atención en relación con el estado tanto físico, psicológico y emocional de los adultos mayores. Se han evidenciado casos de maltrato de cuidadores a ancianos, esto debido a causa del estrés generado dentro del centro por falencias dentro del clima laboral del personal.

En tal sentido el autor resalta la necesidad de modular el clima laboral dentro del ámbito laboral, ya que el mismo es el causante de las falencias con relación a la atención y cuidado del adulto mayor. En dicho caso los empleadores de la entidad están en la obligación de regular y adecuar los horarios de trabajo para que los empleados no se sientan presionados y puedan mejorar en la realización de sus actividades diarias.

(Patricia, 2021) en su trabajo investigativo de titulación denominado *“El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de Hogar del Adulto Mayor San Ignacio de Loyola-HAMSIL”* refiere que, previa a la evaluación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del hogar de ancianos antes mencionado la investigación realizada concluye que, el clima organizacional dentro del centro es importante debido a que al evidenciarse carecimiento de buenas relaciones interpersonales entre directivos y el personal. En lo que respecta a los resultados obtenidos mediante la relación del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral indican que, con el análisis de los resultados obtenidos arrojaron una correlación de tipo positiva por lo cual se confirma que el clima laboral del Hogar del Adulto Mayor San Ignacio de Loyola es directamente proporcional con la satisfacción laboral.

La autora remarca que, las relaciones interpersonales entre el empleador y los empleados es nula y deficiente, por lo mismo el nivel de comunicación al verse afectado ha generado la creación de las conocidas barreras comunicacionales lo que ha entorpecido con la ejecución de actividades diarias de los trabajadores y colaboradores del centro que ha sido considerado como objeto de estudio.

Por otro lado (Molina, 2018) en su informe final de titulación denominado *“El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Centro Ocupacional Particular ILVEM SEDE AMBATO”* la autora menciona que, el desempeño laboral en lo que respecta a los colaboradores se ve afectado, esto en gran parte debido a la aplicación del liderazgo autocrático, lo que desmotiva constantemente a los empleados y trabajadores. Así se evidencia que el clima laboral es deficiente y

no contribuye a que el rendimiento en relación con el ámbito laboral sea satisfactorio dentro de las áreas de trabajo.

En dicho informe el autor menciona la importancia del tipo de liderazgo que prima dentro de la organización, ya que el mismo es el causante de las dificultades encontradas en el clima laboral que se maneja dentro de la misma. Es de conocimiento general que una organización requiere de un líder que más de mandar y ordenar lidere de manera imparcial para que se cumplan los objetivos del centro y los empleadores se sientan parte de la organización.

Según (Viscarret, 2014) en su libro *“Modelos y Método de Intervención en el Trabajo Social”* presenta diferentes modelos haciendo referencia, el modelo humanista existencial, ya que propone más que una determinada técnica de intervención que se encuentra muy acorde con las raíces del Trabajo Social. El modelo humanista-existencial apareció a partir del desarrollo de nuevas formas de ver al ser humano, y con ello también de nuevas formas de entender los conflictos existenciales y determinar posibilidades de cambio. Este modelo posee una visan integradora, holística de distintas áreas como es la intelectual, emocional, corporal y la espiritual donde el humanismo concibe a la persona como un todo, donde operan las interrelaciones entre los factores físicos, emocionales, ideológicos y espirituales de esta manera se forma al ser real, es decir que el humanismo ve un ser completo y tiene en cuenta cada uno de los aspectos y su influencia en el resto.

Mediante el modelo humanista lo que ayuda a los adultos mayores es que tengan una proyección hacia su vejes que se vive en un contexto y una sociedad determinada, como menciona (Beavoir, 2009) que parte de la visión de la vejez es que marginación que padece los adultos mayores son elementos basados en la discriminación y abandono esto hay que superar, ya que es injusto que los ancianos resulten arrinconados, silenciadas, al imponerse al criterio que tienen la sociedad en la actualidad, ya que la vejez conmueve porque esta comparte o se relaciona con demasiadas cosas con la muerte, con la no-vida. Los ancianos están vivos, pero para el resto del mundo cuando el adulto mayor se inserta en un centro de acogida pasa a

no estar en este mundo, de manera que los miembros de estas instituciones pasan a ser su red directa de apoyo para continuar con su vida.

El humanismo se niega a distinguir entre personas que tengan alguna enfermedad o personas que se encuentre sana, porque se considera que todos los seres humanos, de una u otra forma están necesitados de diferente ayuda, a la hora de buscar o encontrar el equilibrio, la intervención humanista trata con todas las personas sin excepción alguna, ya que todas las personas sufrimos en algún momento de nuestra existencia por diferentes situaciones de crisis y desestabilidad en nuestro equilibrio y donde requiere ser abordado para alcanzar una vida más completa.

Según (Viscarret, 2014) en su libro *“Modelos y Método de Intervención en el Trabajo Social”* menciona que el Modelo de Modificación de Conducta se fija en el objetivo de su interés desde una perspectiva conductista desde donde el trabajo social tienen mucha importancia en las situaciones especiales que controlan la conducta frente a un problema, aquí nos menciona Watson, que todos los comportamientos, conductas, por muy complejas que estas sean (hábitos, lenguaje, costumbres, emociones, sentimientos, valores), pueden ser modificadas para una buena convivencia dentro de la sociedad contribuyendo al aprendizaje de una manera adecuada.

Las actividades en sí que realiza el trabajador social con este modelo tiene como objetivo primordial es que facilitar el cambio o establecimiento de una conducta, el trabajador social ayuda a la persona a como actuar en el aquí en el ahora según en el lugar donde se encuentre, ya que para poder modificar la conducta se debe trabajar en aquello que es observable y no haciendo referencia al pasado para de esa manera se pueda resolver los conflictos del presente mediante cinco fases de intervención:

1. Poder identificar la queja o el problema de la persona que lo padece.
2. Establecer qué es lo que él o ella esa persona quieren que cambie.
3. Analizar las conductas, el problema y determinar posibles soluciones.
4. Establecer metas y objetivos en la intervención.
5. Planificar programas para alcanzar las metas de cambio de conducta.

Lo que el Trabajo Social trata es de poder ayudar a las personas que se encuentran, pasando por tareas vitales dificultosas para ello, se les enseñara a utiliza recursos y servicios que les permitan superar las dichas tareas y apoyarles en las relaciones con su entorno y poder descargar sus malestares (Pincus & Minahan , 1973).

Según (Vargas, 2019) en su tesis titulada “*El estrés laboral como factor influyente en el clima organizacional de los colaboradores del Grupo Salinas, Parroquia Salinas-Cantón Salinas*” la autora concluye que, el estrés laboral que se ha evidenciado en cada uno de los colaboradores de la organización utilizada como fuente de estudio es un factor determinante e influyente de manera negativa dentro del clima laboral, esto se asume a que por la presión detectada los colaboradores al momento de ejercer sus labores hacen que las mismas sean deficientes y el trabajo se vea negligente e insatisfactorio para los usuarios. El autor menciona ya un efecto de un clima laboral deficiente como lo es el estrés laboral, mismo que se ha presentado dentro de los empleados del centro como objeto de estudio. Como se puede apreciar con todos los aportes tanto nacionales como internacionales, el clima laboral es un incidente directo en lo que respecta al trato y calidad de vida de los usuarios y clientes de cada grupo, organización, centro u empresa.

El cuidador puede ejercer dos tipos de cuidado y estos son el formal y el informal, considerando que estos aún se pueden subdividir por principal y secundario ya que el cuidador formal principal es aquel que pasa una parte del día con la persona adulta mayor que cuida, en general pertenece a una institución de cuidado o está contratado por diferentes horas y estas pueden ser diarias, el cuidador formal secundario podrá ser un familiar, amigo o vecino, que comparte el cuidado en las horas del día restantes. Este cuidado compartido se refiere fundamentalmente a pasar la noche con la persona ya que los adultos mayores pierden diferente movilidad en algunas partes de su cuerpo por lo cual necesitan ayuda permanente (Vilalta & Valles Segales , 2009).

El cuidado no es un proceso que tenga un tiempo predeterminado, ya que muchos centros gerontológicos se dedican a esta realidad puede durar mucho más tiempo de aquel que se puede esperar, semanas, meses, años, o incluso décadas intensivas de cuidado ya que estos centros son permanentes que brindan un cuidado. Cuando así

sucede, por el tiempo, se da una interrupción de los roles habituales que desempeña el cuidador tanto en el ámbito familiar, como social o también como en el sentido de protección, el ser cuidador requiere una extrema fortaleza interna, desde su capacidad emocional, espiritual y psicológica, esto para poder ser capaz de cuidar con dignidad a la otra persona, independientemente que tenga que hacer esperar a sus propios objetivos de vida (Vilalta & Valles Segales , 2009).

En el cuidado informal principal en los centros gerontológicos, el cuidador se encuentra suscrito a un proceso de acompañamiento del desarrollo de la persona cuidada durante 24 horas, con frecuencia es un familiar directo, si estos no pueden ser se los deriva a los centros geriátricos donde les brindan un acompañamiento permanente, los cuidadores informales secundarios, que pueden ser varias personas o incluso una institución de cuidado, como sean clubes o espacios de convivio social, se ocupan de la persona y el cuidado donde es fundamentalmente para que el cuidador informal principal tenga tiempo para solucionar cuestiones privadas o familiares y relacionarse con los adultos mayores directamente (Sarabia, Díez Saiz, Millán Sierra, & Clemente Campo, 2017).

El centro gerontológico dedicado al cuidado del adulto mayor que debe ofrecer los siguientes beneficios para un envejecimiento placentero y sin complicaciones como siempre mantener el cuidado adecuado del adulto mayor. Los ejercicios más adecuados en la tercera edad tomando la referencia para ayudar a su movilidad, se basan en elegir el tipo de ejercicio con el que más disfruten al realizarlo en las zonas recreativas, de los centros geriátricos.

En especial cuando algunos adultos mayores están poco dispuestos a comenzar a hacer ejercicios porque tienen miedo para que el adulto mayor se desenvuelva de mejor manera y no depende de otra persona, pero hay que tener muy en cuenta que no se precisa hacer ejercicios hasta el agotamiento para adquirir beneficios en su salud en conjunto con el equipo multidisciplinario del centro gerontológico (Lesur, 2012).

DESARROLLO TEÓRICO

VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima Laboral del Equipo Multidisciplinario

El trabajo cotidiano es una adaptación para brindar un servicio en función de la realidad del mercado de trabajo o el lugar donde brinda el servicio, se puede mencionar que son aquellas personas que por sus propios capitales o trayectorias personal están dispuesto a que su trabajo sea más llevadero con sus otros colaboradores, siempre cumpliendo con su trabajo manteniendo actitudes para construir la base de trabajo de la orientadores del desarrollo de este trabajo donde es un significado para cumplir con su empleo y mantener el trabajo (Neffa, 2016).

La clima laboral es un concepto multidimensional que esté compuesto por diferentes trabajadores en distintas áreas, las organizaciones, y el equipo de trabajo que se encarga directamente de la limpieza de los lugares de trabajo, nos menciona que la gestión estática del clima laboral donde abarca las relaciones laboral como la influencia en el comportamiento de las personas que laboran en dichas instituciones, reflejando la satisfacción laboral y el grado de compromiso que se brinda a la organización, manteniendo la productividad, eficiencia y desempeño de todo el equipo multidisciplinario señalando que cuando existe un buen clima laboral lleva a una buna calidad de vida laboral (Ramon & Azocar , 2013).

Trabajo Cotidiano

El trabajo cotidiano es una adaptación para brindar un servicio en función de la realidad del mercado de trabajo o el lugar donde brinda el servicio, se puede mencionar que son aquellas personas que por sus propios capitales o trayectorias personal están dispuesto a que su trabajo sea más llevadero con sus otros colaboradores, siempre cumpliendo con su trabajo manteniendo actitudes para construir la base de trabajo de la orientadores del desarrollo de este trabajo donde es un significado para cumplir con su empleo y mantener el trabajo (Calderon, 2019).

En lo que respecta al trabajo cotidiano, cada individuo desempeña su rol dentro de la organización, es decir, el área debe estar cubierta por una persona que tenga los conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas para desenvolverse dentro de la

misma. En este caso se pueden evidenciar dificultades cuando dicha área se ve cubierta por una persona que está encargada de desempeñar varias funciones o a su vez no tiene conocimiento de las funciones que debe desempeñar, pero aun así se encuentra laborando.

Funciones

Las funciones que realiza cada individuo en su desempeño laboral es de mucha importancia dado que permite las experiencias, necesidades del lugar de trabajo para de esa manera poder sofisticar las medidas para el crecimiento y desarrollo de la empresa en la que labora las funciones se designan según la capacidad de poder liderar dichas obligaciones y las cuales ayuden a que la empresa sobresalga con los equipos multidisciplinarios en base a la función que sea designado.

Las funciones son asumidas como el conjunto de tareas y actividades necesarias dentro de las responsabilidades asignadas en un determinado puesto laboral. El éxito al momento de la ejecución de estas augura el alcance de los logros, evidenciándose así el resultado satisfactorio de la ejecución de una función o grupo de funciones dentro de la organización. En este caso el rol de funciones asignadas adecuadamente va a evidenciarse en un clima laboral adecuado y pacífico mismo que va a permitir a los empleadores desempeñar sus funciones de la mejor manera.

Clima Laboral

El clima laboral es un factor coyuntural en la vida de la organización. Una organización es el lugar en donde se reúnen determinado grupo de personas, mismas que se encuentran motivadas y satisfechas para lograr cumplir los objetivos propuestos en dicha organización. De ahí que, el clima laboral es el medio en donde se manifiestan las habilidades, destrezas, dificultades, fortalezas, etc., que los trabajadores mantienen dentro de la organización para aumentar o disminuir su productividad, el clima laboral se asocia como la personalidad de determinada empresa u organización (Meza, 1997).

En la actualidad las estrategias en relación con la dirección y desarrollo del personal son el factor esencial que permiten el cumplimiento de los objetivos empresariales.

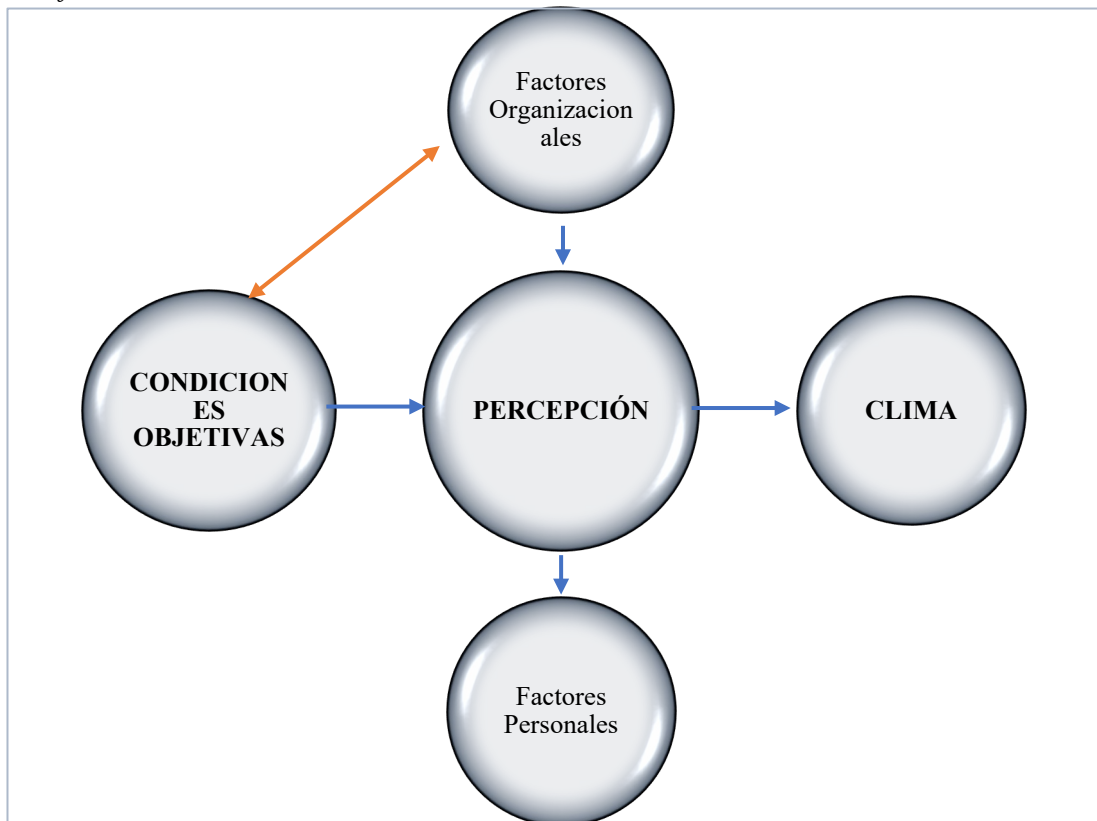
Dentro de dicho campo se evidencian los distintos procesos que intervienen, como son: capacitación, remuneración, condiciones de trabajo, motivación, clima organizacional, etc. En lo que respecta al clima laboral el factor importante es la diferenciación entre satisfacción y motivación, a pesar de que los términos antes mencionados tengan cierto grado de relación e incluso sean considerados como sinónimos dentro del campo organización implican temáticas distintas en estrategias y gestión diferenciadas.

(Poole, 12 C.E.) define al clima organizacional como la suma de ideaciones y percepciones que los trabajadores tienen sobre el medio tanto humano como físico en donde se desarrollan las actividades cotidianas de la organización.

El mantenimiento y cuidado a conciencia del adulto mayor es para mantener su independencia física, mejorar su estado emocional, estimule y apoyo al anciano para realizar su aseo corporal en beneficio de este, mejorar su integración social y estimule al Adulto Mayor a mantener su Calidad de vida cuidado del adulto mayor que sobrepasen los 65 años. Ya que pierde su movilidad y sus energías centros dedicados a conservar la vida del anciano, mediante tratamientos médicos, terapias y actividades recreativas, orientados a crear hábitos positivos que ofrezca comodidad en la vejez.

Formación del clima laboral

Gráfico 1.- Formación del Clima Laboral



Fuente: Autor, 2023

En el gráfico se aprecia como las **condiciones objetivas** (horarios, procesos, estructura jerárquica, etc.) establecidas en la organización son filtradas por la **percepción** del empleador y como el agregado de dichas percepciones conforman el **clima laboral**. En lo que respecta a la percepción se mediatiza por los dos factores: factor organizacional y el factor personal. El factor organizacional está relacionado con la interacción establecida entre los compañeros de trabajo y el nivel de comunicación que se maneja dentro de la organización, este factor dinamiza las condiciones objetivas. El factor personal es propio del empleador, son las características individuales tales como la actitud ante el trabajo, capacidad de afrontamiento de estrés, regulación de emociones, iniciativa y motivación.

Características del Clima Laboral

En lo que respectan a las características propias del clima laboral en el libro “*Medición del clima laboral*” de (Del & Laboral, 2009) destacan las siguientes:

- El clima laboral es permanente, es decir las organizaciones o empresas siempre van a guardar cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- En lo que respecta al comportamiento de los empleados, el mismo es modificado gradualmente por el tipo de clima laboral que exista dentro de la organización.
- El clima dentro de la organización ejerce influencia en el comportamiento e identificación de los empleados o trabajadores.
- Un adecuado clima laboral se ve regido por: motivación, recompensa, propósito, comunicación, conflicto, liderazgo y sobre todo capacitación del personal de manera constante.
- Las dificultades más comunes que pueden evidenciar un clima laboral deficiente son: el ausentismo y la rotación. Las características antes mencionadas pueden ser consideradas como alarmas dentro de la organización, por lo mismo el área encargada debe intervenir para que el clima laboral no ejerza presión y afecte el nivel de trabajo de los empleados.

Sin duda los aportes teóricos del clima laboral son herramientas muy útiles que permiten valorar y medir los comportamientos de los recursos humanos dentro de determinada organización.

Componentes del Clima Laboral

Los resultados que se aprecian en una organización o empresa provienen del tipo de clima que la misma maneje, el clima laboral es el resultado de los distintos aspectos objetivos de la realidad de la organización, así como: la estructura, los procesos y los aspectos psicológicos y de comportamiento de los trabajadores (Melo, 2018).

Tabla 1.- Componentes del Clima Laboral

COMPONENTES		RESULTADOS
Aspecto Individual <ul style="list-style-type: none"> • Actitudes • Percepciones • Personalidad • Estrés • Valores • Aprendizaje 	CLIMA ORGANIZACIONAL	Individual <ul style="list-style-type: none"> • Alcance de los objetivos • Satisfacción en el trabajo • Calidad de trabajo
Grupo e intergrupo <ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Procesos • Cohesión • Normas y papeles 		Grupo <ul style="list-style-type: none"> • Alcance de los objetivos • Moral • Resultados • Cohesión
Motivación <ul style="list-style-type: none"> • Motivos • Necesidades • Esfuerzo • Refuerzo 		Organización <ul style="list-style-type: none"> • Producción • Eficiencia • Satisfacción • Adaptación • Desarrollo • Supervivencia • Tasa de rotación • Ausentismo
Liderazgo <ul style="list-style-type: none"> • Poder • Política • Influencia • Estilo 		
Estructura de la organización		
Procesos Organizacionales		

Fuente: Autor, 2023

El clima laboral está relacionado de manera íntima con la capacidad y el esfuerzo de los trabajadores, así mismo con el nivel de comunicación, condiciones físicas del trabajo, entre otras. El clima laboral es externo al trabajador, esto por consecuencia de ser el mismo resultado de un conjunto de normas previamente dispuestas con el objetivo de mantener estándares de disciplina y responsabilidad entre los empleados y el empleador.

Factores que condicionan al Clima Laboral

La percepción con relación al clima laboral se ve influenciada por los factores que a continuación se mencionan:

Motivación

La motivación es un estado interno propio del ser humano que dirige la conducta de mismo hacia el cumplimiento de metas y objetivos, es el impulso que mueve al individuo a realizar determinada acción. Dentro del clima laboral la motivación es el elemento imprescindible en relación al incentivo permanente dentro del área laboral que impulsa en el desempeño adecuado de los trabajadores de la organización (García Solarte, 2011).

Así pues, la motivación es característica propia del estado de ánimo mismo que tiene la capacidad de regular la conducta, por lo mismo una persona tiene la posibilidad de cambiar y activarse para conseguir los propósitos y metas establecidas por la misma. Esta capacidad se ve regida por una energía que se puede decir es la que mueve y consigue que la persona realice todas sus actividades para el cumplimiento de sus objetivos de manera eficiente y rápida.

Eficacia y productividad

Del clima laboral depende en gran sentido la eficiencia y la productividad de toda empresa, organización u institución, por lo mismo el cuidado y atención a los elementos que conforman el clima laboral depende de las posibilidades empresariales de crecer y mantenerse activa dentro del mercado que cada vez es más competitivo (Guevara, 2018).

La eficacia y productividad se ven determinadas por la cantidad de recursos que en este caso son los necesarios para adquirir aciertos dentro de la organización. La eficacia se determina con la comparación entre un proceso y lo que realmente se pretende producir, por otro lado, la productividad se ve determinada con la consideración de la producción obtenida versus el esfuerzo empleado para lograr el resultado. Así pues, si se puede lograr más con menos esfuerzo se está aumentando la productividad.

Relaciones personales

Las relaciones personales ayudan a proporcionar grandes satisfacciones, pero también puede ser lo contrario puede traer bastantes sufrimientos, como seres sociales que somos, todos estamos destinados a poder vivir con todos los que nos rodean por lo tanto las relaciones personales se constituye en un aspecto central en nuestra existencia, ya que esto se ve conocido por las personas como interacción donde impulsa la comunicación mediante eso mantener las relaciones ya sean positivas o negativas.

Básicamente las relaciones personales atienden a un proceso social de interacción entre el individuo y sus semejantes, de este modo los mismos comparten determinadas afinidades en distintas áreas y gustos de cualquier índole. La base de dichas relaciones se sustenta en la comunicación. La buena comunicación entre individuos garantiza una adecuada relación interpersonal, lo que va a generar en ambas partes mecanismos de adaptación y supervivencia adecuados además de mantener un nivel de interacción sano.

Ambiente Humano

El ambiente humano es el lugar en donde nos desenvolvemos el ambiente es donde hemos crecido y desarrollado diferentes aprendizajes como es la cultura, los valores, nuestra ideología para poder determinar nuestros principios e iniciativas de diferentes objetivos para nuestras vidas donde encontraremos diferentes ambientes que debemos adaptarnos para poder encontrar el complemento de una vida conjunto a las comunidades que sean empoderadas y de esta manera podamos vivir de manera armónica y felices.

En este estudio, el ambiente humano hace referencia al conjunto de condiciones e influencias que afectan directamente en el comportamiento y desarrollo de los seres humanos como individuo y sociedad. Cada medio en donde se desenvuelve el ser humanos se va a ver afectado por las distintas condiciones e influencias que van a varias con relación al tiempo y espacio, a pesar de que son compartidas cada ser humano y la sociedad en si percibe y siente el contexto de manera diferente.

Liderazgo

El liderazgo es la capacidad de poder provocar un rendimiento extraordinario en la gente decide que va a seguir la dirección que ya ha sido establecida por una determinada guía y la visión de otra persona de este a cargo, se recuerda que todo depende de ti lo más importante está en la mente de cada ser humano todos se pueden convertir en líderes mucho más eficientes para poder determinar un cambio y de ese modo en que llegues a pensar en ti como un líder.

Las diferentes organizaciones dependen de un buen liderazgo para crecer y perdurar dentro del mercado. Un buen líder debe reunir las siguientes condiciones:

- Compromiso con la misión
- Comunicación de la visión
- Confianza en sí mismo
- Integridad personal

A más de cumplir con las condiciones antes mencionadas un buen líder también debe cumplir con una serie de virtudes (justicia, fortaleza, templanza, etc.) que las van a guiar en la buena toma de sus decisiones.

Funciones del Clima Laboral

Dentro de las funciones del clima laboral (Melo, 2018) menciona que son:

1. **Desvinculación:** Lograr que un grupo de personas que un grupo que "no está vinculado" con la función que realiza, se comprometa.
2. **Obstaculización:** Lograr que el sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles porque no están facilitando su trabajo, se vuelvan útiles.
3. **Espíritu:** Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.
4. **Intimidad:** Que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.

5. **Alejamiento:** Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como informal. Describe una reducción de la distancia emocional entre el jefe y sus colaboradores.
6. **Énfasis en la producción:** Hace énfasis al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha. La administración es medianamente directiva, sensible a la retroalimentación.
7. **Empuje:** Es el comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos.

Comunicación

La comunicación se ha convertido en un elemento que es estratégico donde la gestión nos ayuda a implementar, nuevas ideas mediante que en el entorno de la competitividad ayude a la contribución de nuevos mercados, siempre teniendo en cuenta la presión social donde las empresas han creado nuevas formas de comunicación, para que sean escuchadas y que se determine la importancia de esta implementando ideas nuevas con forme avanza la tecnología y que esta se implemente en la sociedad (Madroño, 2020).

La comunicación es el proceso mediante el cual se transmiten e intercambiar información, sentimientos, opiniones entre individuos por medio del lenguaje, escritura u señales. Los elementos que componen el proceso de la comunicación son: Emisor: es quien transmite el mensaje. Receptor: es el que recibe el mensaje. Código: es el conjunto de signos que serán utilizados para crear el mensaje (palabras, gestos, símbolos).

Valores

Los valores son aquellos aspectos positivos de las personas ya que estos nos ayudan a convivir con otras personas, de modo que mantiene un fin que es poder alcanzar los beneficios globales de la sociedad los valores resultan tan útiles, para todos nosotros para poder vivir en armonía respetando a la sociedad sin importar el país, cultura o religión a la que pertenezca (Pascual, 2019).

En el aspecto laboral los valores desempeñan uno de los papeles fundamentales, pues tienen influencia en la institución y el empleado tomando en cuenta los objetivos y metas planteadas por la organización. Es decir, en lo que se refiere a los valores institucionales se define como valores a las creencias y principios de la propia organización, por lo que el único objetivo es proporcionar la armonía y la estabilidad del grupo de trabajadores. El entorno laboral debe ajustarse a los valores establecidos por la institución, mismos que son establecidos como normas que regulan la conducta de los trabajadores institucionales. Dichos valores laborales son establecidos con la finalidad de mejorar el ambiente laboral para que sus colaboradores puedan desempeñar sus actividades incrementando su productividad.

Satisfacción e insatisfacción

La satisfacción e insatisfacción laboral se conoce como factores, que son muy importantes en el desempeño que puede ayudar a brindar, los diferentes profesionales que están inmersos en lo que son las organizaciones que se establecen en las instituciones que imponen las políticas, condiciones, limitaciones y que estas no son tan adecuadas para un pleno manejo de las habilidades de los trabajadores, y estos podrían tener efecto en la satisfacción e insatisfacción que laboralmente presente las diversas personas en diferentes cargos en las organizaciones generales (Adanez, 2019).

En lo que se refiere a la definición de satisfacción laboral, se relaciona la actitud positiva que desarrolla una persona en su campo laboral. Es importante mencionar que la actitud que desempeña un trabajador no depende únicamente de las actividades que desempeña, sino también de la interacción que tiene con sus compañeros laborales, además del cumplimiento de normas impuestas por la institución. Por otro lado, como parte de la definición laboral se encuentra la actitud del trabajador reflejada a sus actividades, mismas que están por encima de sus creencias y conjuntos de valores

Compromiso laboral

El compromiso laboral es el que tiene los empleados de las organizaciones de que forma parte, con la finalidad que presenta un empleado de su empresa en la que labora

así como el cumplimiento de los objetivos y determinado el compromiso que mantiene en esta organización no es algo que surge de improviso si no es algo que se establece al momento de brindar un servicio para poder mantener un buen clima laboral en la institución y con sus equipos de trabajo (Araujo, 2018).

Un trabajador que presente un compromiso sólido con su institución laboral estará involucrado tanto con los valores empresariales como con los objetivos de la misma. La distinción de empleado está comprometida laboralmente es evidente, pues muestra su pasión, emoción y esfuerzo en el desarrollo de cada una de las tareas asignadas. Sin embargo, un empleado corriente, mostrará actitudes totalmente diferentes, pues estará limitado únicamente en el cumplimiento de sus tareas sin mostrar alguna iniciativa por el éxito de su institución.

Una de las características de un empleado comprometido se encuentra que debe estar orgullo de su la empresa donde se desempeña, se muestra motivado al realizar sus actividades todos los días y a la vez sentirse valorado. Es decir, la empresa también cumple un rol fundamental para la motivación de los trabajadores, pues deben valorar cada uno de los esfuerzos que realizan sus trabajadores

Campo Laboral

El campo laboral es en aquel que se desenvuelven las personas que mantiene un trabajo o prestan un servicio, este es un tema en el que debemos hacer énfasis ya que muchas veces creemos que nuestro futuro laboral estará destinado a una sola dirección pero esta no es una realidad ya que esta dirección va cambiando continuamente con los pases de los años ya que se implementa nuevas funestes de trabajo y se necesita de más personas que trabajen en diferentes ramas, el campo laboral es una profesión la cual realiza el desenvolvimiento de las personas para formas potencias en el lugar de trabajo (Conde, 2017).

En la definición de campo laboral se entiende como la ocupación donde un individuo desempeña sus actividades laborales diariamente durante un periodo, puede que su definición sea muy obvia y simple de comprender, sin embargo, cabe mencionar que

muchas personas abandonan sus carreras o lugares de trabajo por tener definido su campo laboral. En la actualidad, los campos laborales se han ampliado continuamente, esto se debe que a medida que el tiempo avanza, los seres humanos presentan más necesidades y a la vez se crean nuevas profesiones de acorde a la suma de los conocimientos de las necesidades de las personas.

Metas y Objetivos

Una de las metas u objetivos que están en la actualidad es mantener las metas muy claras ya que es un plan en el que se pretende llegar, y que está enmarcado dentro de nuestras vidas ya sea laboral como también persona ,manteniendo siempre las metas laborales se puede llegar a algo mucho más grande si aspiras a invertirse en feje alguna con el pasar del tiempo siempre mantenido un clima laboral estable y que se enfoquen en las metas a las que se quiere alcanzar (Tracy, 2019).

Al Momento de formarnos como profesional para brindar nuestros servicios lo que primero que debeos tomar en cuenta en una empresa es los objetivos y las metas personalmente ya que es muy importante para que identifique la implementación de la importancia que es tener o mantener un empleo para de esa manera lograr llegar más lejos en cuento al ámbito profesional para el beneficio de esta empresa y para el crecimiento de esta misma. (Reyes, 2017).

VARIABLE DEPENDIENTE:

Cuidado del Adulto Mayor

Se define como cuidado del adulto mayor al conjunto de cuidados por un conjunto de personas, sean estos familiares, doctores o especialistas que por amor o vocación desempeña actividades humanitarias para enfrentar la etapa de envejecimiento. Pues la mayoría de las personas que se encuentran en la tercera edad, se estima una edad superior a los 85 años dependen de una persona que vigile sus actividades cotidianas, es decir, los adultos mayores necesitan del soporte para el aseo personal, apoyo en medicamentos y monitoreo de salud.

El paso de los años causa el deterioro de los tejidos óseo y muscular, causando la inhabilitación del adulto mayor, por lo cual requiere que personas especializadas en su cuidado, mismos que representan la estabilidad en el sistema físico, mental y emocional de los ancianos. Es por esta razón, que es importante mencionar que el personal que se ocupa del cuidado del adulto mayor debe ser capacitado y tener conocimientos en geriatría.

Trabajo en Equipo

Actualmente el trabajo en equipo ha ido tomando mucho sentido dentro del campo organizacional, es importante mencionar que, el trabajo en equipo fomenta e incentiva un sentido de lealtad, seguridad y genera autoestima que satisface las necesidades tanto individuales como grupales de los integrantes que valorando su sentido de utilidad aporta directamente en determinadas áreas dentro de las demandas que exige el trabajo (Fardiño R, 2019).

El trabajo en equipo se define como una modalidad de brindar atención a los problemas o situaciones complejas con la participación de diferentes profesionales, técnicos y usuarios. Así pues, la característica principal del trabajo en equipo radica en la acción combinada de varias personas con conocimientos en áreas particulares que para ejecutar la acción los conocimientos específicos de cada persona aportan y complementan el proceso de trabajo articulado para el cumplimiento de metas que cada individuo mantiene en común. La forma de trabajo se encuentra planteada bajo la concepción de cumplimiento de la actividad en su totalidad con el abordaje de la situación en forma integral.

Enfoque del Trabajo en Equipo

- **Transdisciplinario**

Se define como transdisciplinario al proceso por el cual las tareas o actividades cotidianas propias de un individuo sobrepasan sus límites comprendidos para solucionar o aportar sus conocimientos a otras áreas para proporcionar un conocimiento emergente. En el campo laboral surge el trabajo transdisciplinario

cuando una persona capacitada en distintas áreas combina sus conocimientos con el fin de alcanzar un propósito en común.

El enfoque transdisciplinario surge cuando los integrantes del equipo articulan e integran sus conocimientos en un solo engranaje para posteriormente desarrollar una acción común para el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos. Este enfoque requiere que los integrantes del grupo posean *“un conjunto de creencias y valores sobre cómo hacer las cosas en una situación de intercambio de roles, status y funciones disciplinarias entre los diferentes miembros”* (Leal-Egaña, 2006).

- **Equipo Multidisciplinario**

El equipo es aquel que está integrado u formado por un grupo de profesionales de diferentes rangos y disciplinas, en donde cada uno de ellos es el responsable del trabajo que se pretende llevar a cabo, para ello se requiere del aporte integro de todos y cada uno de estos profesionales ya que el logro de los objetivos es un bien común (Pizarro & Ramirez, 2018).

La comunicación es la clave para el adecuado traspaso de información de emisor a receptor, para que exista una comunicación asertiva y efectiva, en primer momento es importante que los interlocutores empleen un lenguaje claro y entendible para ambas partes. Para el caso del cumplimiento de actividades profesionales multidisciplinarias es necesario que el lenguaje empleado sea comprensible para las dos partes y con esto se evite la creación de las conocidas barreras comunicacionales que solo van entorpecer el nivel de comunicación y por lo mismo la realización y ejecución de actividades van a tornarse deficientes.

Composición del Equipo

En lo que respecta a la composición de un equipo el mismo debe adaptarse a las funciones que el mismo cumple, su estructura va a estar direccionada en base a la planificación de los objetivos específicos y en este caso de las posibilidades y características que demande el centro. Generalmente dentro de la conformación del

equipo suelen existir lo que se conoce como el *núcleo mínimo* del equipo en donde se requiere de una persona que haga el papel de líder y direcciona oportunamente a los demás integrantes (Gutiérrez & Jiménez, 2016).

El equipo de trabajo opera como un grupo y dependiendo del enfoque requiere de un proceso de grupo que permita y haga más accesible su consolidación, sí mismo el establecer una estructura organizativa esto con el propósito de lograr la integración de los conocimientos de las diferentes disciplinas y la complementación e intercambio de roles en la acción.

Equipo de Trabajo como Grupo

Tabla 2.- *Características del trabajo como grupo*

Tipo	Característica
Individualidad	Es la característica que priva en los inicios del grupo; cada miembro define su identidad en éste, establece su campo de acción y fija sus reglas del juego.
Identidad	Es el momento cuando se da una asociación de cooperación, de compartir intereses, sentimientos y valores, que permite pasar del yo al nosotros.
Integración	Se refiere al momento cuando el grupo está cohesionado y ha logrado un lenguaje común.
Contexto democrático	Se caracteriza por la presencia de una estructura organizativa horizontal y la participación de todos los miembros del equipo.
Estructura organizativa	Las funciones más importantes asignadas a este son las de facilitar el proceso grupal, procurar el crecimiento

	individual de los diferentes miembros y del grupo como unidad.
Participación de todos los miembros del equipo	Hay una relación directa entre participación en el logro de las metas y participación en la toma de decisiones. "A mayor participación en la toma de decisiones, se da mayor participación en el logro de los objetivos."
División del trabajo	Cada miembro y lo específico de cada profesión, permiten construir la totalidad y obligan a una acción en donde cada participante tenga delimitadas las funciones que debe realizar
Compartir conocimiento y experiencias	Todos los profesionales y técnicos cuando llegan al equipo poseen un cúmulo significativo de experiencias y conocimientos personales y profesionales que deben ser compartidos.

Fuente: Autor, 2023

El Equipo Multidisciplinario en el cuidado del Adulto Mayor

- **Cuidado diario**

El cuidado es muy necesario ya que la atención a las personas adultas mayores requiere de más cuidado, las diversas actividades que se deben realizar ante este cuidado es impulsar a la persona a que su aseo es de mucha importancia donde se puede controlar diversos factores que afecten a la salud como la presencia de enfermedades o infecciones en las partes de su cuerpo es muy importante concientizar al cuidado y protección de su cuerpo para mantener una salud buena.

Entre los principales cuidados que necesita un adulto mayor se encuentran: una rutina sencilla de ejercicios que sean aptos para su edad, conducirlo al baño en los horarios establecidos si el caso lo requiere, caso contrario colocarlo sus pantys desechables, ser

su ayuda y soporte en su alimentación. Por otro lado, es importante mencionar que es importante adecuar los espacios para que tenga una mejor calidad de vida.

- **Limpieza personal**

La higiene personal se define como el conjunto de presentar medidas y normas para el cuidado que deben cumplirse individualmente para de esta manera lograr y mantener una presencia física aceptable, ya que las personas adultas mayores tienen que mantener su salud para que no se presente enfermedades con un óptimo desarrollo físico y un adecuado estado de salud y así poder evitar enfermedades que no puedan ser controladas y que sean perjudiciales para la vida.

- **Monitoreo de su salud**

El monitoreo ayuda a la proporcionan de la educación, donde hace referencia, seguimiento, manejo de casos y servicios de visitas con la finalidad de que, al hogar de grupos vulnerables, a menudo de mujeres que están en alto riesgo por nacimientos con resultados desfavorables sean monitoreados para brindarles un servicio, en particular bajo peso y mortalidad infantil como también a los adultos mayores. Generalmente los servicios los proporcionan funcionarios que residen en la comunidad o familias las cuales necesitan. En este sentido, lo más recomendable para la higiene corporal de las personas mayores es:

- Duchas o baños al menos tres veces por semana.
- Usar productos de higiene personal neutros.
- Lavar y secar la piel con suavidad, prestando atención a los pliegues de la piel.

Respecto al baño, debemos hacer que el entorno sea lo más cómodo, seguro y accesible posible, sobre todo, si es para una persona mayor con algún problema de movilidad. Para ello, necesitamos:

- Elementos de seguridad, como barras de agarre o bancos de ducha.
- Espacio suficiente y sin obstáculos.

- Temperatura óptima en la habitación.
- Tener a mano todos los productos necesarios para el aseo, es decir, esponjas, toallas limpias, peine, champú, etc.
- Atención al adulto mayor

En el cuidado informal principal en los centros gerontológicos, el cuidador se encuentra suscrito a un proceso de acompañamiento del desarrollo de la persona cuidada durante 24 horas, con frecuencia es un familiar directo, si estos no pueden ser se los deriva a los centros geriátricos donde les brindan un acompañamiento permanente, los cuidadores informales secundarios, que pueden ser varias personas o incluso una institución de cuidado de los adultos mayores.

El adulto mayor requiere espacios adecuados donde ya que es importante en nuestra sociedad ya que son personas con variedad de experiencias y auto ayuda a la juventud para un mejor mañana. Hay una realidad muy vigente que las familias no les brindan el valor que se merecen ya que muchos adultos mayores son abandonados en los centros de acogida, al momento que ingresan a estos lugares los adultos mayores tienen estados anímicos muy tristes porque ellos extrañan a su familia su hogar ya que la mayoría de ellos se dedicaban a la agricultura y hacer el sustento de su hogar (Washington, 2021).

Las buenas relaciones implica mucho en el desarrollo humano en la cual se deben enfrentar cambios a nivel del lugar que está brindando el servicio a nivel físico, social y emocional de la persona adulta mayor donde entre los cambios se pueden mencionar el de roles familiares y sociales, ya que estos son de mucha importancia para el empleo del tiempo libre y la disminución de algunas capacidades para mantener las buenas relaciones y un buen clima laboral entre el equipo multidisciplinario (Menendez, 2018).

La toma de decisiones es un proceso en el cual se atraviesan las personas cuando toman las decisiones cuando deben elegir entre distintas opciones y estas son de suma importancia, diariamente cada individuo está ante diferentes situaciones en las que

debe optar por algo y estas se debe combatir con la verdad y astucia para tomar una buena decisión para posibles soluciones (Conde, 2017). La complejidad en lo que respecta al cuidado y manejo del paciente geriátrico en relación a la diversidad en interacción de los diferentes aspectos tanto como: clínicos, funcionales, psicológicos y sociales necesitan de una serie de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes que comúnmente no suelen estar bajo el alcance de un solo profesional (Landau, 1937).

Los términos inter y multidisciplinarios se han empleado indistintamente con relación a las definiciones del trabajo en equipo, entre las más representativas destacan:

- El equipo multidisciplinario es un grupo de diferentes profesionales que trabajan en un área común de forma independiente, valoran al enfermo por separado e interactúan entre ellos de manera informal.
- El equipo interdisciplinario (es el tipo de equipo asistencial en geriatría) está constituido por diferentes profesionales que trabajan en un área común de forma interdependiente e interactúan entre ellos de manera formal e informal. Pueden valorar al enfermo por separado, pero intercambian la información de una forma sistemática, comparten una metodología de trabajo y trabajan juntos para conseguir unos objetivos conjuntos, colaborando entre ellos en la planificación y puesta en marcha de un plan de tratamiento y cuidados (Landau, 1937).

Existen múltiples estudios que han demostrado la rentabilidad de la aplicación de este modelo asistencial y que como líneas fundamentales destacan que:

1. La valoración de forma aislada, por muy exhaustiva que sea, carece de valor sin un desarrollo adecuado posterior de planes de cuidados.
2. Se demuestra la eficiencia de la valoración interdisciplinar frente a valoraciones «mono disciplinares», a nivel de reducción de mortalidad, mejoría de la funcionalidad, disminución de reingresos hospitalarios, disminución de las tasas de institucionalización y de la sobrecarga de los cuidadores (Landau, 1937).

Principales funciones de los diferentes profesionales del equipo

Médico geriatra

- Realizar la valoración del estado clínico, funcional, mental y social básico (incluyendo aproximación diagnóstica y estimación pronóstica) del paciente.
- Realizar un correcto manejo terapéutico.
- Adecuar la transmisión de la información médica esencial al resto de los profesionales para el establecimiento de un plan conjunto.
- Comunicarse con el Equipo de Atención Primaria para informar de la evolución del paciente y asegurar la continuidad de cuidados al alta.

Personal de enfermería

- Funciones específicas de los tratamientos y cuidados de enfermería.
- Prevención de complicaciones (úlceras por presión, contracturas, etc.).
- Manejo de problemas como la incontinencia, disfagia, etc., que tanto pueden influir en la recuperación funcional.
- Educación sanitaria del paciente y su familia, involucrándoles en la colaboración necesaria para la realización de las ABVD y de las AIVD (de este modo la rehabilitación se realiza como un proceso continuo a lo largo del día y no limitado a las sesiones programadas).
- Monitorización de la progresión del paciente y detección de problemas que pueden retrasarla,
- como dolor, inseguridad y falta de motivación.

Terapeuta ocupacional y fisioterapeuta

- Puesta en marcha del plan terapéutico rehabilitador establecido.
- Valoran y trabajan la movilidad, fuerza, tono de extremidades, rango de movimiento articular, equilibrio, coordinación, posibles apraxias, agnosias, etc., y, lo que es más importante, su traducción en funcionalidad, es decir, en la capacidad para la realización de actividades básicas e instrumentales de la

vida diaria (transferencias, marcha y uso adecuado de ayudas técnicas, escaleras).

El terapeuta ocupacional, además, identifica problemas o barreras modificables en el domicilio y realiza recomendaciones en cuanto a adaptaciones domiciliarias que resultan de gran valor tanto para el paciente como para el cuidador.

Trabajador social

- Evaluar a fondo las necesidades sociales del paciente, sus recursos y red de apoyo.
- Plantear si los cuidados necesarios podrán mantenerse en el futuro.
- Conocer los recursos disponibles, gestionar e informar al paciente y a la familia sobre los mismos, facilitando el acceso a aquellos dispositivos que el paciente requiera tanto en el momento inmediato como a largo plazo.
- Planificación del alta, desarrollando un plan de soporte y gestión de ayuda social, si se requiere.

Los resultados de la valoración social influirán de forma importante en el establecimiento de los objetivos que el equipo se plantee para el paciente, ya que la ubicación final del paciente podrá determinar las áreas de prioridad sobre las que el equipo debe trabajar.

Enfermeros Gerontológicos

Dentro de la enfermería gerontológica, el Profesional de Enfermería debe desempeñar varias funciones que lo enmarcan en diferentes roles, tales como:

- **Rol gestor-administrativo:** los recursos, tanto humanos como físicos, son siempre limitados, luego, es importante cuidarlos, aprovecharlos y sacar el mayor rendimiento de ellos y, en este aspecto, el Profesional de Enfermería juega un importante rol.
- **Rol social:** la estadística sanitaria nos indica que nuestra sociedad va envejeciendo y sin embargo los recursos sociales siguen gestionados por la

población activa. La función social de enfermería hay que entenderla como el enlace entre los adultos mayores y el resto de la población para obtener recursos que faciliten la atención de calidad a dicho grupo poblacional.

- **Rol docente:** el saber, los conocimientos, la práctica y las habilidades, es algo que se debe transmitir para avanzar y mejorar la calidad asistencial. En este sentido, la función docente de enfermería tiene dos campos de acción que están ligados y se retroalimentan mutuamente: la investigación y formación profesional.

La atención integral por parte de la enfermería geriátrica tiene gran relación con el cuidado holístico que exalta las tendencias de la disciplina, la corriente de la transformación o simultaneidad persona/entorno (Pérez, 2019).

Auxiliares de enfermería

Son los encargados de asistir y acompañar, son los que proporcionan la atención básica a personas mayores que requieran una ayuda especial en las tareas de su día a día. No solo se ocupan del lavado e higiene de los residentes, su trabajo va mucho más allá. El auxiliar en geriatría está en el día a día del paciente, lo escucha, lo acompaña y le hace sentir valorado (Fernández & Rodríguez , 2015).

Psicólogos

El cuidado de la mente. Estos especialistas trabajan para fomentar las habilidades psicológicas que se deterioran con el envejecimiento, como son la memoria, las capacidades de aprendizaje y la coordinación. Son esenciales en la rehabilitación neurológica y psicológica de todos pacientes, haciendo hincapié en los residentes que hayan tenido algún tipo de enfermedad neurológica por ejemplo, que hayan tenido algún ictus o que padezcan alzhéimer (Leal & Egaña, 2006).

Cocineros

La importancia de la dieta. Es necesario adaptar la dieta para mantener una buena salud, sin sacrificar el sabor de las comidas. Es importante que los mayores sigan disfrutando del placer de disfrutar de la comida, con un menú variado y delicioso. Además, la nutrición en la tercera edad contiene características especiales y ayuda a mejorar la calidad de vida de las personas durante esta etapa. Llevar una dieta adecuada puede minimizar los riesgos de padecer ciertas enfermedades, ya sean de tipo arterial, cardíaco, hipertensión, entre otros (Barrera & Molina Díaz , 2019).

Limpieza

Si algo se ha aprendido durante los meses de la pandemia del COVID-19 es que la limpieza y la desinfección son esenciales cuando de salud se trata, por lo mismo es importante que los centros de cuidado de los adultos mayores cuenten con un equipo de limpieza que trabaja continuamente para garantizar que los residentes disfruten de espacios limpios y cuidados que favorece al cuidado de los adultos mayores (Fernández & Rodríguez , 2015).

Peluquería

El cuidado físico en la vejez no es un asunto menor. Disponer de un servicio de peluquería garantiza que los residentes podrán seguir cuidando su aspecto a su gusto. Además, las personas con dificultades físicas para afeitarse o cortarse el pelo, podrán tener a su disposición a profesionales que les faciliten la tarea (Pérez, 2019).

Ocio y tiempo libre

La diversión no es solo cosa de jóvenes. Al adulto mayor le gusta invertir su tiempo libre en las aficiones de las que llevan disfrutando toda su vida o descubriendo nuevos hobbies que compartir con sus compañeros. Por eso los centros de cuidado deberían poner a disposición de los residentes un variado catálogo de actividades a cargo del personal de ocio (Leal & Egaña, 2006).

Cuando se trata de la salud de los adultos mayores, todos los recursos son pocos. Por eso es importante contar con el equipo más completo ya sea material como personal ya que los mismos se ocupan de garantizar y mantener el bienestar de los ancianos, así como de velar por su comodidad y su felicidad.

1.2 OBJETIVOS

GENERAL

- Determinar la influencia del clima laboral del equipo multidisciplinario en el cuidado del adulto mayor en el centro gerontológico Señor de los Remedios del “Cantón Píllaro”

ESPECÍFICOS

- Diagnosticar la contribución del clima laboral en el cuidado del adulto mayor.
- Analizar las funciones del equipo multidisciplinario en la atención del adulto mayor.
- Identificar la calidad del buen vivir del adulto mayor.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Materiales

La presente investigación posee un enfoque cuantitativo ya que está relacionado con todo lo sustentado en el Marco Teórico. Por otro lado, el enfoque cuantitativo se evidencia en la aplicación de la encuesta como instrumento validado y estandarizado por los expertos en la investigación para la recolección de datos e información.

Adicionalmente, para el enfoque cuantitativo se ha indagado teóricamente la mayor parte de la literatura en relación con la variable dependiente, como la variable dependiente en este caso “*El Equipo Multidisciplinario en el Cuidado del Adulto Mayor*” por lo mismo se han establecido las siguientes dimensiones:

- Equipo Multidisciplinario
- Clima Laboral
- Relaciones Interpersonales
- Cuidado del Adulto Mayor

Por otro lado, en lo que respecta al enfoque cuantitativo se ha aplicado el *Cuestionario de Clima Laboral en el Equipo Multidisciplinario del Centro Gerontológico “Señor de los Remedios*, mismo que consta de 15 preguntas compuestas por cinco dimensiones formuladas estratégicamente para recabar la información deseada de la primera variable planteada como objeto de estudio.

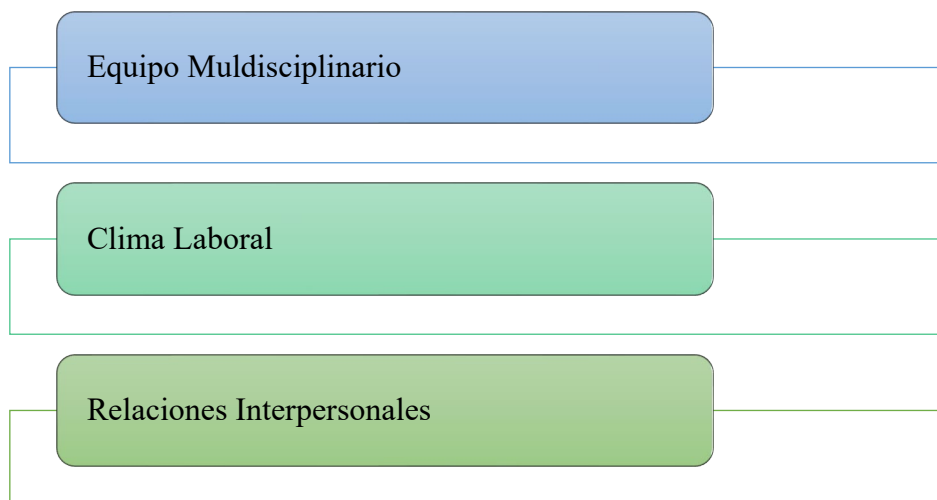
Descripción

El instrumento creado y aplicado para la presente investigación como se mencionó anteriormente está compuesto de 15 ítems, mismos que abarcan las dimensiones con relación al clima laboral, equipo multidisciplinario y relaciones interpersonales. Para la medición de la variable independiente “Clima Laboral”, en

respuesta a los dos primeros objetivos se elabora el instrumento que cuenta con un total de 15 ítems relacionados a la primera variable, y 11 preguntas relacionada a la segunda variable “Cuidado del Adulto Mayor”.

Se utilizó la escala de Likert con niveles de (escala de frecuencia) elaborada por preguntas cerradas aumentando la validez y fiabilidad de las respuestas, mismo que fue aprobada y previamente validado por dos Trabajadoras Sociales del tema: Lcda. Mg Eulalia Pino y Lcda. Mg Anita Espín y por un miembro del centro gerontológico Señor de los Remedios como en calidad de administradora la Ing. María Soledad Yáñez. Los cuestionarios serán aplicados de forma presencial para obtener información concreta y real de manera que se lograra obtener información confiable para seguidamente realizar el análisis y tabulación de los datos obtenidos.

Gráfico 2 .- Dimensiones del Cuestionario de Clima Labora en el Equipo Multidisciplinario del Centro Gerontológico “Señor de los Remedios.



Fuente: Autor, 2023

Para la medición de las dimensiones se han considerado como posibles opciones de respuesta las alternativas:

- ✓ Nunca
- ✓ Casi Nunca
- ✓ Algunas Veces
- ✓ Casi Siempre

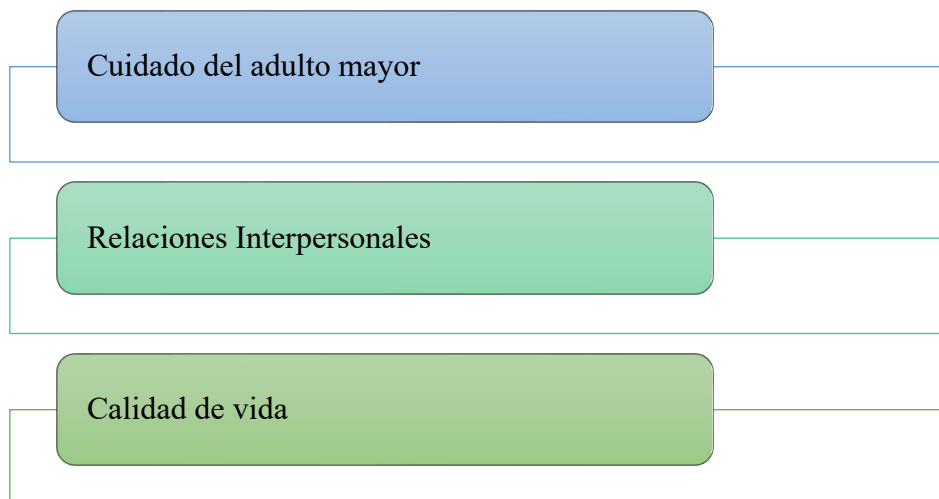
- ✓ Siempre

En lo que respecta al enfoque cuantitativo se ha aplicado el *Cuestionario del Cuidado del Adulto Mayor del Centro Gerontológico “Señor de los Remedios*, mismo que consta de 11 preguntas compuestas por cinco dimensiones formuladas estratégicamente para recabar la información deseada de la segunda variable planteada como objeto de estudio.

Descripción

El instrumento creado y aplicado para la presente investigación como se mencionó anteriormente está compuesto de 11 ítems, mismos que abarcan las dimensiones con relación al cuidado del adulto mayor, relaciones interpersonales, calidad de vida del adulto mayor.

Gráfico 3 .- Dimensiones del Cuestionario de Cuidado del Adulto Mayor del Centro Gerontológico “Señor de los Remedios.



Fuente: Autor, 2023

Para la medición de las dimensiones se han considerado como posibles opciones de respuesta las alternativas:

- ✓ Nunca
- ✓ Casi Nunca

- ✓ Algunas Veces
- ✓ Casi Siempre
- ✓ Siempre

Como refiere (Jiménez & Panaque, 1998) la metodología de la investigación comprende el conjunto de métodos, técnicas y procedimientos que se orientan en el esfuerzo de la investigación hacia la solución de la problemática planteada con un máximo nivel de eficiencia durante el proceso de investigación.

A continuación, se describe el enfoque, modalidad y tipo de investigación que se ha realizado para poder llevar a cabo dicho proyecto.

Enfoque de la investigación:

Enfoque Cuantitativo

La presente investigación posee un enfoque cuantitativo, dicho enfoque en relación con el diseño de la investigación tiene como objetivo generalizar los datos de una muestra a una población de un grupo pequeño a uno mayor; la recolección de datos e información se basa en la aplicación de instrumentos estandarizados y los datos son obtenidos mediante la observación, medición y documentación. (Hernández Sampieri, 1997).

Para la investigación se requiere recopilar datos por medio del instrumento diseñado y validado en relación al tema propuesto “El clima laboral y el desempeño del equipo multidisciplinario en el cuidado del adulto mayor”; dicho instrumento ha sido revisado pregunta por pregunta para posteriormente codificar, analizar e interpretar la información recopilada en base a las variables que son objeto de estudio. Cada etapa dentro del enfoque cuantitativo debe ser secuencial y probatoria, por lo mismo no se puede “saltar o eludir” pasos.

Modalidad básica de la investigación

Bibliográfica documental

La investigación de campo es aquella que consiste en poder recolectar de todos directamente de los sujetos investigativos, o también de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variables algunas, es decir, el investigador obtiene la información, y esta no altera las condiciones existentes, esta investigación sirve para poder determinar el tipo de trabajo de campo, donde se implementa los instrumentos y técnicas a implementar, y por eso se debe hacer antes de comenzar a abordar para aquello que se va a estudiar (Grajales, 2018).

Esta investigación nos ayuda a recopilar la información necesaria desde la realidad, de esta manera se podrá indagar, interpretar, presenta diferentes datos utilizando una metódica de análisis, obteniendo resultados que pudiesen ser base para el desarrollo de la investigación y tener resultados realidades de lo que deseamos estudiar.

De campo

La investigación documental o conocida también como bibliográfica es una serie de métodos y de técnicas que ayuda a la búsqueda, procesamiento y también al almacenamiento de la información contenida en los documentos. En primera instancia la investigación bibliográfica se convierte en un documento que contiene una cantidad de información (Ocampo, 2019).

Esta investigación es un proceso mediante el cual podemos recopilar información con el propósito de obtener un conocimiento sistematizado ya que contribuye a la formulación del problema de esta manera se explora la bibliografía obtenida contribuye a la estructura de las ideas originas de lo que se quiere estudiar.

Nivel de Investigación

Para la investigación se aplicó tres niveles, mismos que se detallan a continuación:

Descriptivo:

La investigación descriptiva se ocupa de estudiar los hechos en tiempo presente, es decir aquellos que ocurren en la actualidad. Para cumplir su finalidad suele valerse de la estadística, que coadyuva al análisis cualitativo de los sucesos, esto implica la medición exhaustiva de sus componentes. (Hernández Sampieri, 1997).

Se considera este tipo de investigación ya que se examinó, describió y determinó los distintos elementos de la problemática plateada para posteriormente analizar cómo se manifiesta un fenómeno y los componentes que se derivan del mismo.

Exploratoria:

Este tipo de investigación hace alusión a la familiarización con un tópico desconocido o novedoso, ya que posee un carácter provisional en un intento de acercarse al conocimiento del tema mediante el desarrollo de métodos adecuados para la obtención de información (Hernández Sampieri, 1997).

Por ende, la investigación exploratoria permite verificar el tema de estudio con la variable que se pretende medir para obtener los resultados.

Correlacional:

Tiene como propósito evaluar la relación existente entre dos variables (independiente-dependiente) en un contexto particular, es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después evalúan y analizan la correlación (Hernández Sampieri, 1997).

La investigación que se llevó a cabo en este estudio es de tipo correlacional debido que se analizó cómo es que la adecuada conformación del equipo multidisciplinario incide en la organización del clima laboral a través de la aplicación del cuestionario para la variable.

2.2 Métodos de la Investigación

Analítico Sintético:

El analítico sintético se refiere a dos procesos intelectuales inversos que trabajan juntos: análisis e integración. El análisis es un proceso lógico que permite que se descomponga mentalmente en sus partes y propiedades múltiples relaciones, propiedades y componentes permite la investigación del comportamiento todas las partes (Tancara, 2008).

Hipotético Deductivo:

Se empleará el método hipotético deductivo con el fin de contrastar la hipótesis de investigación, se comprobará con el uso de la técnica como es la encuesta apropiada y con sustentación importante de la metodología. La descripción de un método científico que busca plantear hipótesis a base de los datos que se encuentran disponibles para después aplicar este método que tiene como fin llegar a una conclusión clara a través de la experimentación derivación de las condiciones (Chanto, 2008).

Inductivo-deductivo:

Razonamiento inductivo y deductivo es de gran ayuda para investigar. Las deducciones permiten establecer una conexión entre la teoría y la observación, la derivación de fenómenos a partir de la teoría de observación. La orientación conduce a la acumulación de conocimientos, información aislada (Chanto, 2008).

2.3 Población y Muestra

Se define como población al conjunto de personas o individuos que comparten una característica en común; en el actual estudio la población es de tipo finita, es decir una población donde los individuos pueden ser calculados, por lo que, la población total la componen 60 personas. Es importante recalcar que como la muestra no la superan las 100 personas encuestadas, se trabajara con la totalidad de la población seleccionada con la finalidad de obtener resultados concluyentes.

Para analizar la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente el tipo de muestreo utilizado es el de tipo probabilístico por conglomerados, esto se debe a que mediante este tipo de muestreo se puede clasificar la población por su naturaleza de manera independiente. Es decir, la presente investigación se la llevó a cabo en primer lugar, con el equipo multidisciplinario con una población de 30 personas que se encuentran ubicadas estratégicamente en las siguientes áreas:

Tabla 3.- *Población de la investigación*

POBLACIÓN	NÚMERO
Administrador	1
Trabajador Social	1
Fisioterapeuta	1
Psicóloga Clínica	1
Médico General	1
Personal de Limpieza y un Auxiliar	4
Cuidador (auxiliar de enfermería)	17
Cocineras y una Auxiliar	4
TOTAL	30

Por último, la segunda encuesta estuvo dirigido a las personas faltantes de la totalidad de la población seleccionada, mismas que la componen un grupo de 30 adultos mayores que residen en el Centro Gerontológico “Señor de los Remedios”.

Estudio de confiabilidad

Alfa de Cronbrach

Tabla 4.- *Análisis de confiabilidad: Variable Independiente*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	15

El Alfa de Cronbach del instrumento que mide la variable “CLIMA LABORAL EN EL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO” es de **0,907** lo que indica que la consistencia del cuestionario es muy buena, por lo mismo los resultados tendrán un alto nivel de confiabilidad.

Tabla 5 .- *Análisis de confiabilidad: Variable Dependiente*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	13

El Alfa de Cronbach en relación con el instrumento que mide la variable de la “CUIDADO DEL ADULTO MAYOR” es del **0,814**, lo que representa la consistencia muy buena, razón por la cual, los resultados obtenidos tendrán un alto nivel de confiabilidad.

CAPÍTULO III

3.1 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL APLICADO

Una vez finalizado la etapa de recopilación de información se llevó a cabo el proceso de análisis y de resultados como el primer apartado están los aspectos socio demográficos, la segunda sección la aplicación del cuestionario con quince preguntas correspondiente a la variable independiente “Clima Laboral”, el siguiente cuestionario con trece preguntas pertenecen a la variable dependiente “Cuidado del Adulto Mayor” con el instrumento previamente validados por los expertos.

3.2 Análisis y Discusión de Resultados

Aspecto socio – Demográfico

La parroquia urbana “Ciudad Nueva” se encuentra ubicado en el Centro sur del Cantón Píllaro provincia de Tungurahua a 12,64 Km de la ciudad de Ambato, al norte limitadas con la Provincias de Napo y Cotopaxi, al sur con Cantón Patate y Pelileo, oeste con Cantón Ambato. Consta con dos parroquias urbanas que es la Matriz (Píllaro) y Ciudad Nueva y seis parroquias rurales como Baquerizo Moreno, Marcos Espinel, San Andrés, San Miguelito, Emilio María Terán, presidente Urbina, San José de Paló, Píllaro registra una población de 74, 44 habitantes. En el área rural está habitada por 58.391 de personas (Píllaro, 2022).

El centro de acogido “Señor de los Remedios” está ubicado en la zona sur de la parroquia urbana Ciudad Nueva, tiene una infraestructura de un piso a lado del departamento de Desarrollo Social, cuenta con 30 adultos mayores y el equipo multidisciplinario, su dirección exacta en la avenida Carlos Contreras a lado del hospital.

Descripción del grupo de estudio

La investigación se realizó con una población de 60 personas del centro gerontológico Señor de los Remedios, 30 Adultos Mayores y 30 El Equipo Multidisciplinario, mediante la aplicación de una encuesta misma que fue guiada por los objetivos y realizada de forma presencial.

Pregunta 1. ¿Considera usted que el ambiente laboral es adecuado en la institución para alcanzar los objetivos organizacionales?

Tabla 6.- Pregunta 1 “Clima Laboral”

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Algunas Veces	4	13.33%
Casi Siempre	10	33.33%
Siempre	16	53.33%
TOTAL	30	100%

Fuente: Equipo Multidisciplinario del Centro Gerontológico
Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 4.- Pregunta 1 “Clima Laboral”



Fuente: Clima Laboral

Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según los datos obtenidos en la primera pregunta envase a que el ambiente laboral es adecuado en la institución en la el 53.33%, de los integrantes del grupo indican que siempre un ambiente laboral adecuado permite cumplir con éxito los objetivos organizacionales, el 33.33% refieren un casi siempre, y el 13.33% indica algunas veces. Aspecto que demuestra que más de la mitad de la población encuestada, siempre considera que es importante el clima laboral, al momento del cumplimiento de los objetivos planteados dentro de la institución

Pregunta 2. ¿Piensa usted que el ambiente laboral entre sus compañeros es óptimo?

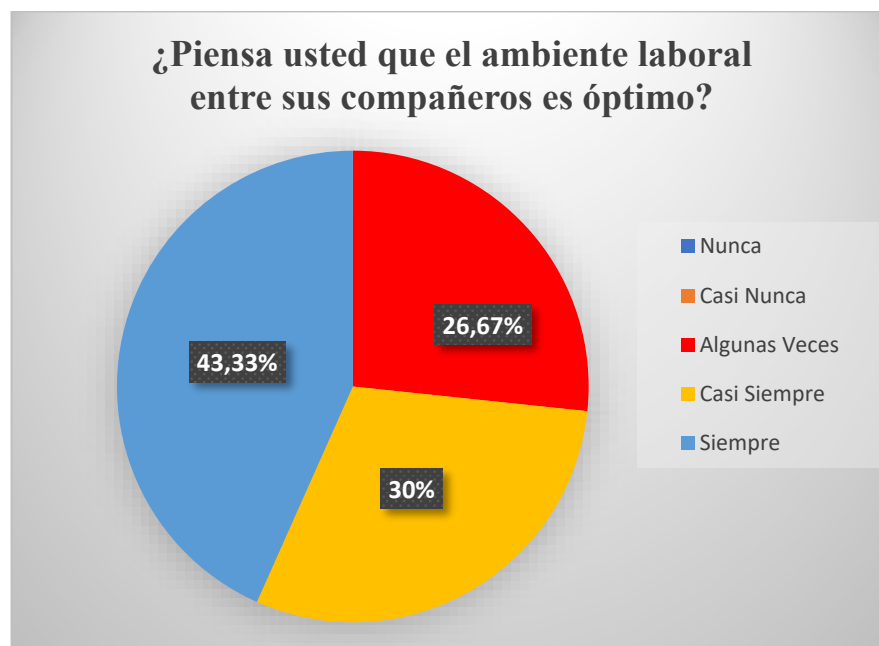
Tabla 7.- Pregunta 2 “Ambiente Laboral Óptimo”

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Algunas Veces	8	26,67%
Casi Siempre	9	30%
Siempre	13	43,33%
TOTAL	30	100%

Fuente: Equipo Multidisciplinario del Centro Gerontológico

Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 5 .- Pregunta 2 “Ambiente Laboral Óptimo”



Fuente: Ambiente Laboral Optimo

Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se puede observar en la pregunta dos que el 43.33% de los encuestados mencionan que el ambiente laboral entre compañeros siempre es óptimo y adecuado para la realización de actividades, el 30% refieren un casi siempre y el 26, 67% mencionan que el ambiente laboral algunas veces es óptimo. Contemplado que sumando da más

de la mitad de siempre y casi siempre hay un ambiente óptimo entre compañeros, para así en conjunto se mantengas las buenas relaciones dentro de la institución.

Pregunta 3. ¿Existen canales de comunicación que permite la fluidez y la retroalimentación en la comunicación interna de la institución?

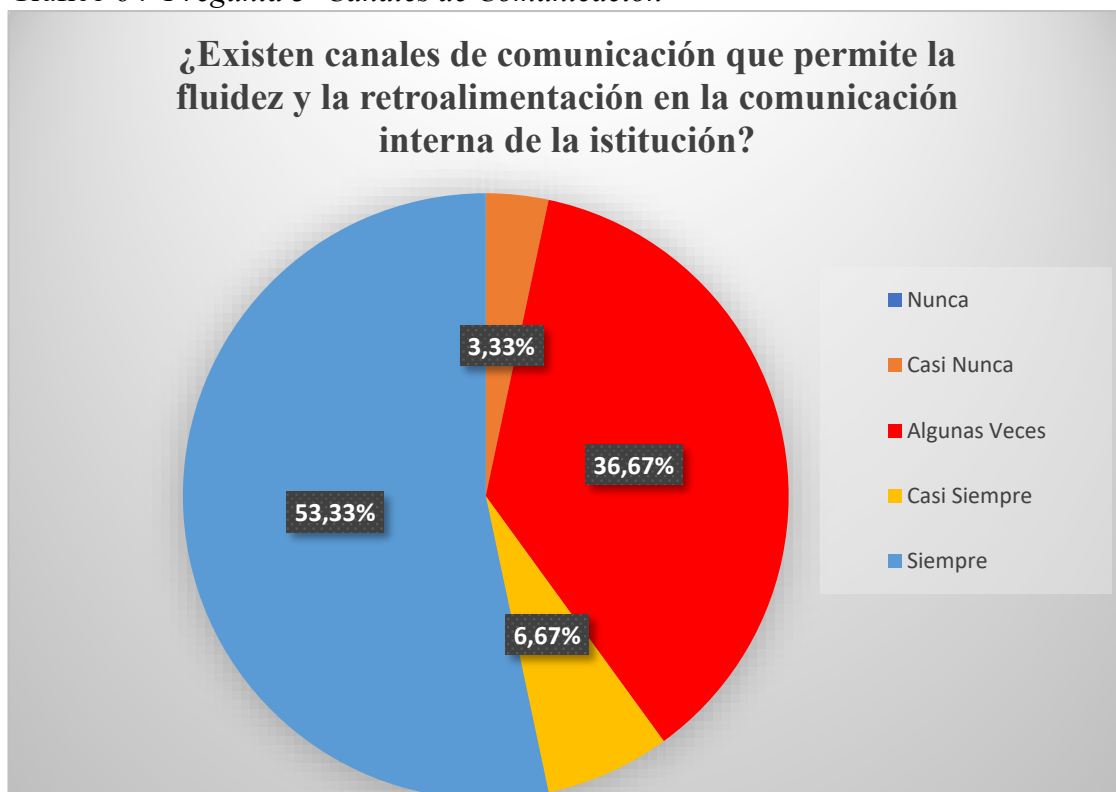
Tabla 8 *Pregunta 3 “Canales de Comunicación”*

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	3.33%
Algunas Veces	11	36.67%
Casi Siempre	2	6.67%
Siempre	16	53.33
TOTAL	30	100%

Fuente: Equipo Multidisciplinario del Centro Gerontológico

Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 6 .- *Pregunta 3 “Canales de Comunicación”*



Fuente: *Canales de Comunicación*

Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la pregunta tres relacionada con los canales de comunicación el 53.33% refieren que si existe canales de comunicación que permite la retroalimentación de manera adecuada, un 36.67% refiere que algunas veces, el 6.67% casi siempre y solo un 3.33% refieren que casi nunca. Si se contemplan los porcentajes obtenidos se evidencia que, siempre existe comunicación y retroalimentación dentro de la institución, pero también hay un porcentaje considerable que menciona que algunas veces y casi nunca existen canales de comunicación.

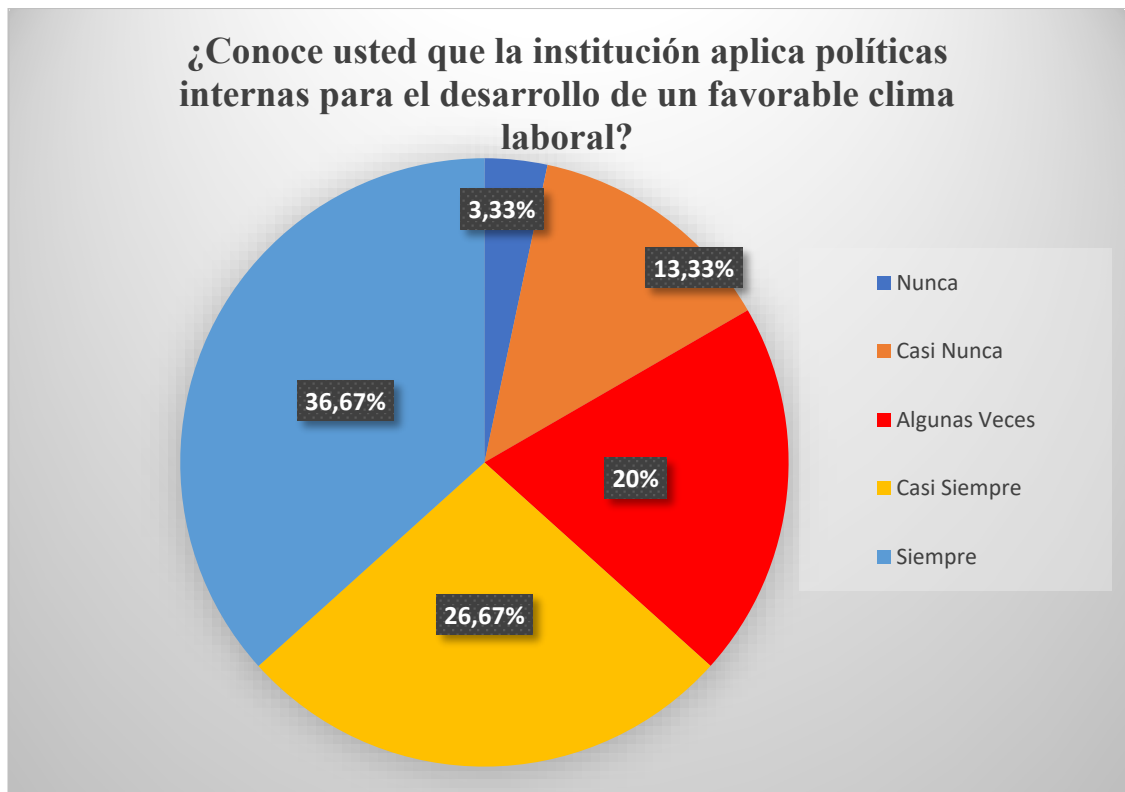
Pregunta 4 ¿Conoce usted que la institución aplica políticas internas para el desarrollo de un favorable clima laboral?

Tabla 9 *Pregunta 4 “Políticas Internas”*

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	1	3.33%
Casi Nunca	4	13.33%
Algunas Veces	6	20%
Casi Siempre	8	26,67%
Siempre	11	36,67%
TOTAL	30	100%

Fuente: Equipo Multidisciplinario del Centro Gerontológico
Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 7 .- Pregunta 4 “Políticas Internas”



Fuente: Políticas Internas

Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el gráfico se puede apreciar que el 36,67% de la población encuestada refiere que la institución en donde laboran siempre aplica políticas internas que aportan favorablemente al clima laboral, el 26,67% refieren casi siempre, el 20% algunas veces por otro lado, el 13,33% mencionan que casi nunca y finalmente el 3,33% indican que nunca se han evidenciado dichas políticas. A pesar de que más de la mitad de los encuestados afirman que siempre y casi siempre la institución aplica las políticas internas de manera favorable, hay el otro porcentaje que se puede evidenciar que algunas veces, casi nunca y nunca desconocen que se apliquen las políticas para un favorable clima laboral.

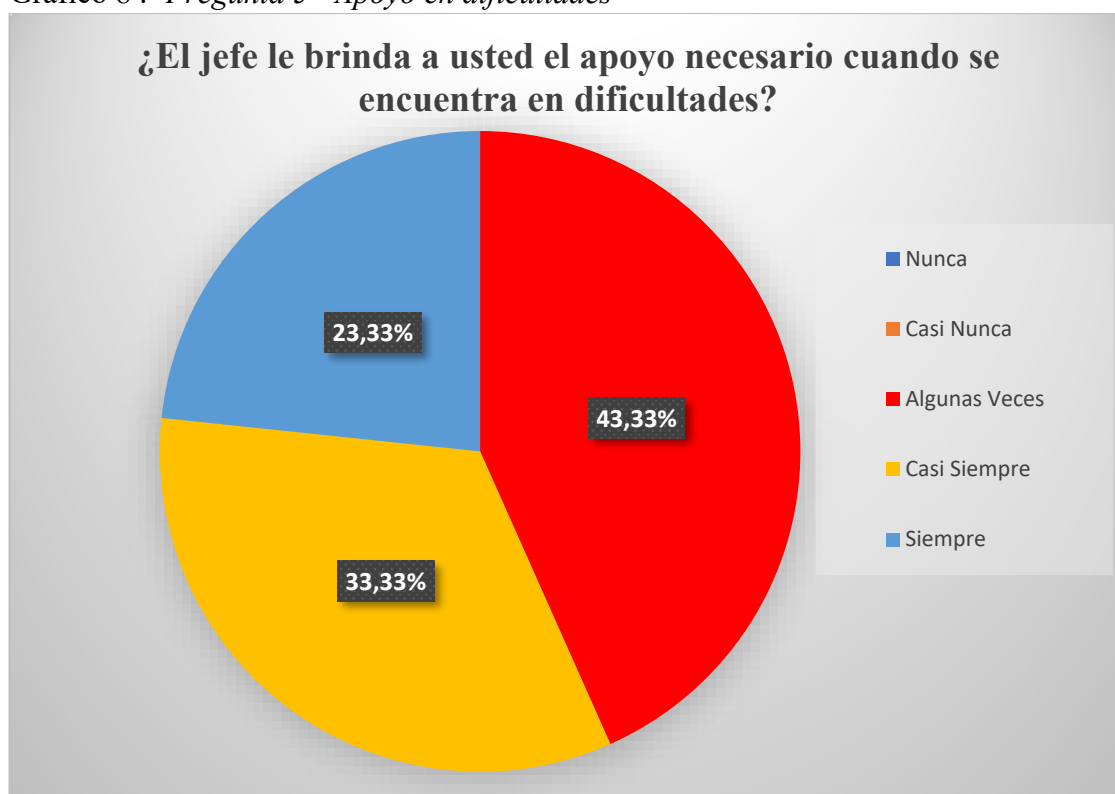
Pregunta 5 ¿El jefe le brinda a usted el apoyo necesario cuando se encuentra en dificultades?

Tabla 10.- Pregunta 5 “Apoyo en dificultades”

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Algunas Veces	13	43.33%
Casi Siempre	10	33.33%
Siempre	7	23.33%
TOTAL	30	100%

Fuente: Equipo Multidisciplinario del Centro Gerontológico
Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 8 .- Pregunta 5 “Apoyo en dificultades”



Fuente: Apoyo en dificultades
Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En lo que respecta al apoyo recibido por parte del jefe en la institución el 43.33% de encuestados manifiestan algunas veces, un 33.33% refieren casi siempre recibir apoyo y el 23.33% mencionan siempre recibir apoyo cuando se encuentra en dificultades. Se puede apreciar que, sumando los porcentajes la mayor parte siempre y casi siempre

reciben el apoyo tanto emocional como profesional del jefe ya que, está predispuesto a mostrar empatía y comprender las necesidades que aquejan a sus colaboradores.

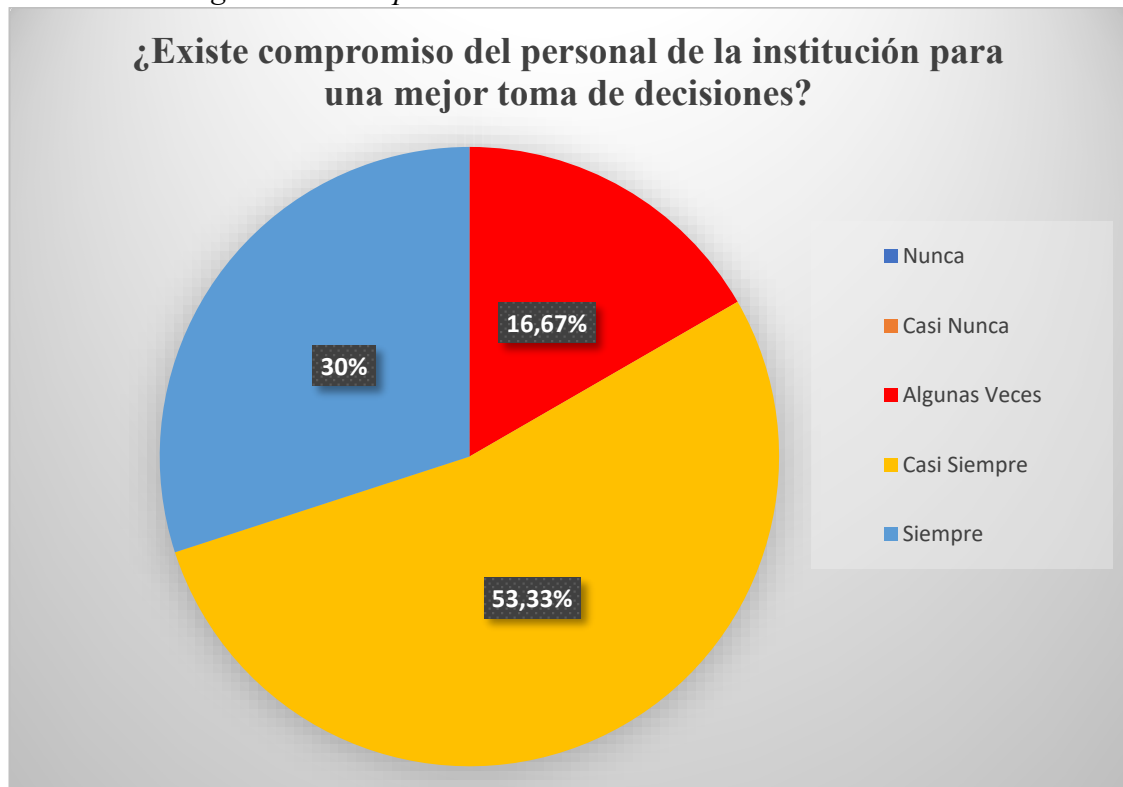
Pregunta 6 ¿Existe compromiso del personal de la institución para una mejor toma de decisiones?

Tabla 11.- Pregunta 6 “Compromiso del Personal”

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Algunas Veces	5	16.67%
Casi Siempre	16	53.33%
Siempre	9	30%
TOTAL	30%	100%

Fuente: Equipo Multidisciplinario del Centro Gerontológico
Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 9 .- Pregunta 6 “Compromiso del Personal”



Fuente: Compromiso del Personal
Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En base a la pregunta 6. Relacionada con el compromiso del personal de la institución para una mejor toma de decisiones, se evidencia una frecuencia del 53.33% correspondiente a casi siempre, el 30% siempre y el 16.67% algunas veces. La mayor parte de encuestados refieren de manera positiva la existencia del compromiso por parte del personal para la ejecución de actividades dentro del marco del cumplimiento de los objetivos planteados dentro de la institución.

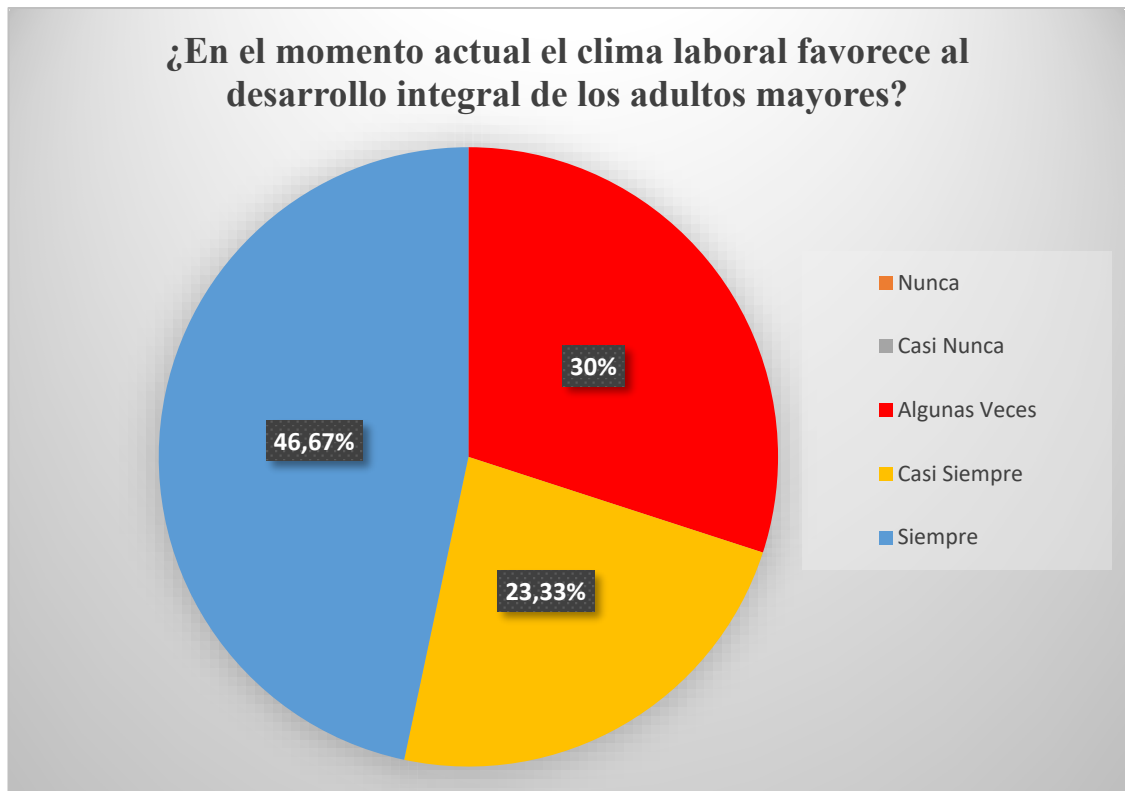
Pregunta 7. ¿En el momento actual el clima laboral favorece al desarrollo integral de los adultos mayores?

Tabla 12.- Pregunta 7 “Desarrollo Integral”

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Algunas Veces	9	30%
Casi Siempre	7	23.33%
Siempre	14	46.67%
TOTAL	30	100%

Fuente: Equipo Multidisciplinario del Centro Gerontológico
Elaboración: Pilco, P. (2023)

Gráfico 10.- Pregunta 7 “Desarrollo Integral”



Fuente: Desarrollo Integral

Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el gráfico se puede evidenciar que el 46.67% de la población encuestada refiere que actualmente el clima laboral siempre favorece al desarrollo integral del adulto mayor, el 30% refiere que algunas veces y el 23.33% un casi siempre. Se puede evidenciar que el momento actual el clima laboral la mitad de los encuestados mencionan que casi siempre y algunas veces el clima laboral favorece al desarrollo integral de los adultos mayores.

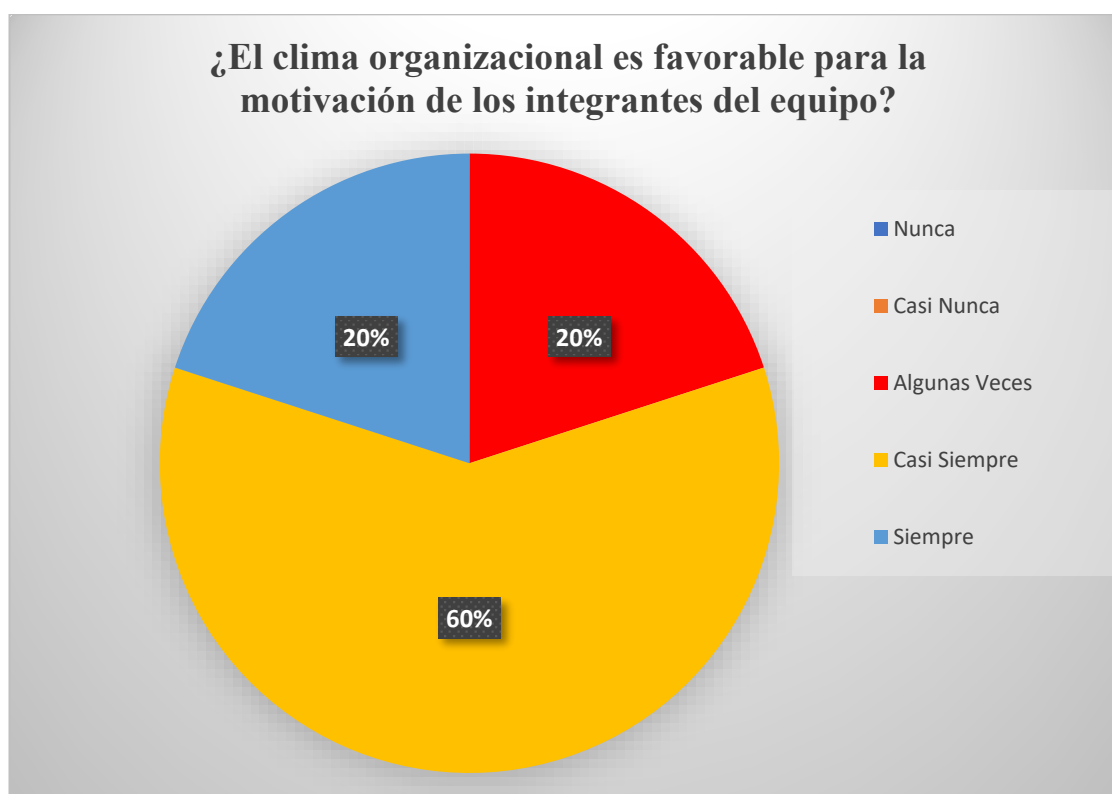
Pregunta 8. ¿El clima organizacional es favorable para la motivación de los integrantes del equipo?

Tabla 13 .- Pregunta 8 “Motivación de los Integrantes”

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Algunas Veces	6	20%
Casi Siempre	18	60%
Siempre	6	20%
TOTAL	30	100%

Fuente: Equipo Multidisciplinario del Centro Gerontológico
Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 11 .- Pregunta 8 “Motivación de los Integrantes”



Fuente: Motivación de los Integrantes
Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según los resultados obtenidos el 60% de encuestados refieren que el clima organizacional que se mantiene dentro de la institución favorece en la motivación del equipo multidisciplinario, con un 20% coinciden en las respuestas de siempre y algunas veces. Aspecto que se evidencia que casi siempre el clima laboral es favorable

para la motivación de los integrantes del centro gerontológico, mismo que aporta de manera positiva en el clima laboral ya que no se evidencian desacuerdos o posibles disgustos.

Pregunta 9. ¿Existe estrategias para mejorar una situación de conflicto o un problema entre los empleados?

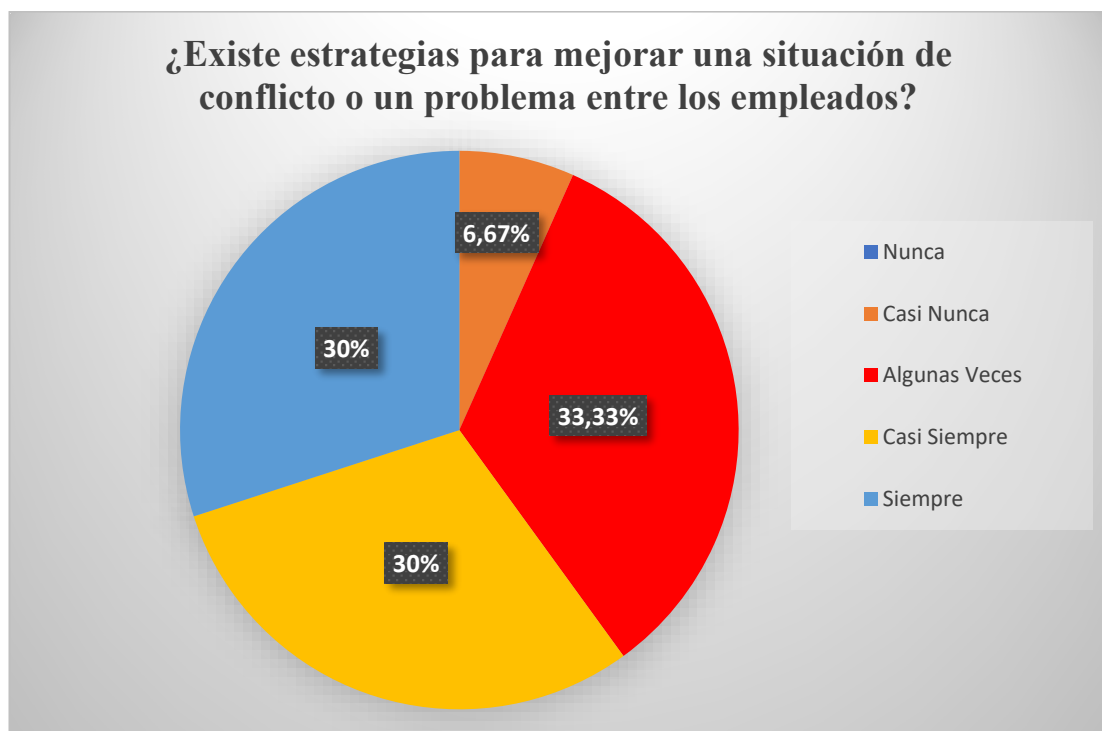
Tabla 14.- Pregunta 9 “Estrategias para situaciones”

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	6.67%
Algunas Veces	10	33.33%
Casi Siempre	9	30%
Siempre	9	30%
TOTAL	30	100%

Fuente: Equipo Multidisciplinario del Centro Gerontológico

Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 12 .- Pregunta 9 “Estrategias para situaciones”



Fuente: Estrategias para situaciones

Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se puede evidenciar que en la pregunta 9. Acerca de la aplicación de estrategias para la mejora de conflictos entre empleado indica que el 33.33% de la población señala se aplican estrategias algunas veces, el 30% coinciden con las opciones de respuesta de siempre y casi siempre y solamente, un 6.67% de encuestados refieren que casi nunca se aplican estrategias para la resolución de conflictos. Si se contemplan los porcentajes siempre y casi siempre sumando da la mitad, aspecto que se puede evidenciar que si existen estrategias para mejor un conflicto o problema con los colaboradores dentro de la institución.

Pregunta 10. ¿Las tareas que desempeñan en su puesto de trabajo facilitan sus expectativas y demandas en su ejercicio profesional?

Tabla 15.- *Pregunta 10 “Ejercicio Profesional”*

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	3.33%
Algunas Veces	10	33.33%
Casi Siempre	9	30%
Siempre	10	33.33%
TOTAL	30	100%

Fuente: *Equipo Multidisciplinario del Centro Gerontológico*

Elaboración: *Pilco, P. (2023).*

Gráfico 13 .- Pregunta 10 “Ejercicio Profesional”



Fuente: *Ejercicio Profesional*

Elaboración: *Pilco, P. (2023).*

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Con respecto a la interrogante 10. Indica con el 33.33% algunas veces y siempre desempeñan las tareas según el perfil y demanda profesional de cada trabajador dentro de la institución, con el 30% la población encuestada refiere casi siempre y solamente el 3.33% refiere que casi nunca. Aspecto que demuestra que siempre y casi siempre desempeñan sus labores según las demandas que tiene su ejercicio profesional, pero también se evidencia un notable porcentaje que menciona que algunas veces las tareas que realizan no están de acorde a su perfil.

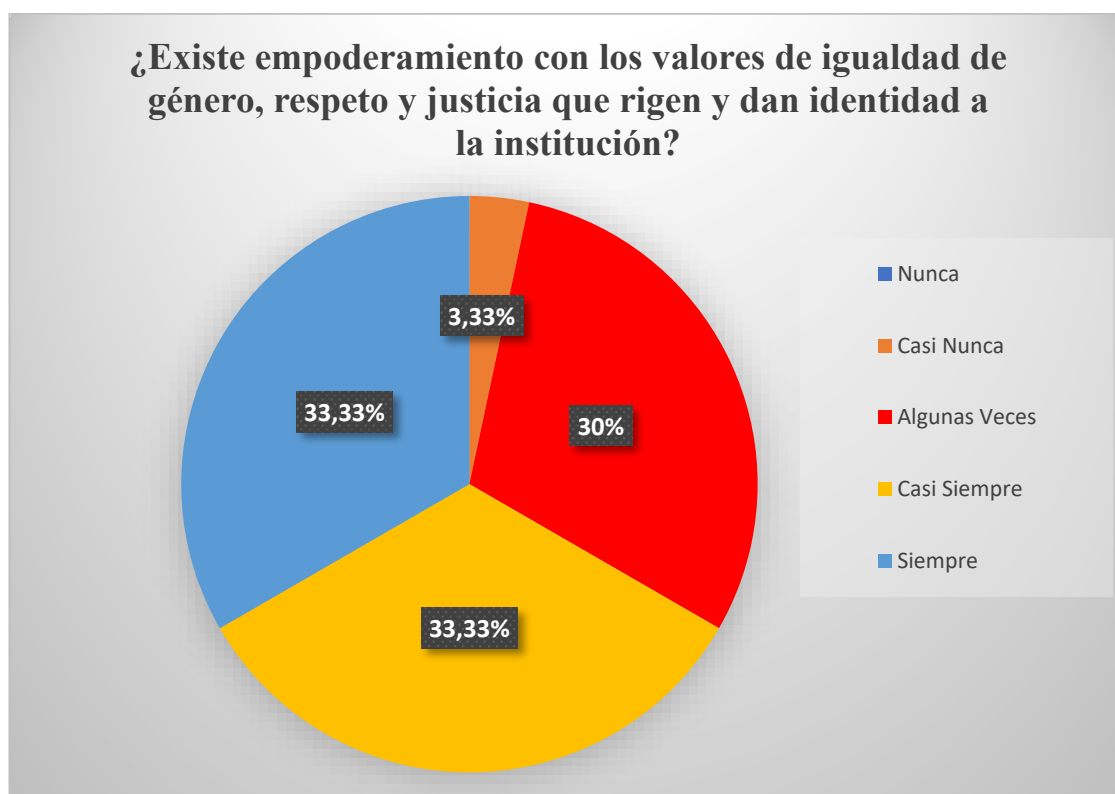
Pregunta 11. ¿Existe empoderamiento con los valores de igualdad de género, respeto y justicia que rigen y dan identidad a la institución?

Tabla 16.- Pregunta 11 “Empoderamiento de Valores”

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	3.33%
Algunas Veces	9	30%
Casi Siempre	10	33.33%
Siempre	10	33.33%
TOTAL	30	100%

Fuente: Equipo Multidisciplinario del Centro Gerontológico
Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 14 .- Pregunta 11 “Empoderamiento de Valores”



Fuente: Empoderamiento de valores
Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se puede establecer que en la pregunta 11 un 33.33% en las opciones de respuesta siempre y casi siempre indicando que existe un empoderamiento en relación a los valores que se rigen dentro de la institución, el 30% refiere que algunas veces y solamente un 3.33% menciona un casi nunca. La mayor parte de la población responde

de manera positiva en relación con la práctica de los valores, ya que siempre y casi siempre se practican dentro del centro gerontológico como es el equipo multidisciplinario y los adultos mayores y de esta manera dan identidad a la institución.

Pregunta 12. ¿Considera usted que el prestigio y reputación alcanzado por la organización en la comunidad es óptimo?

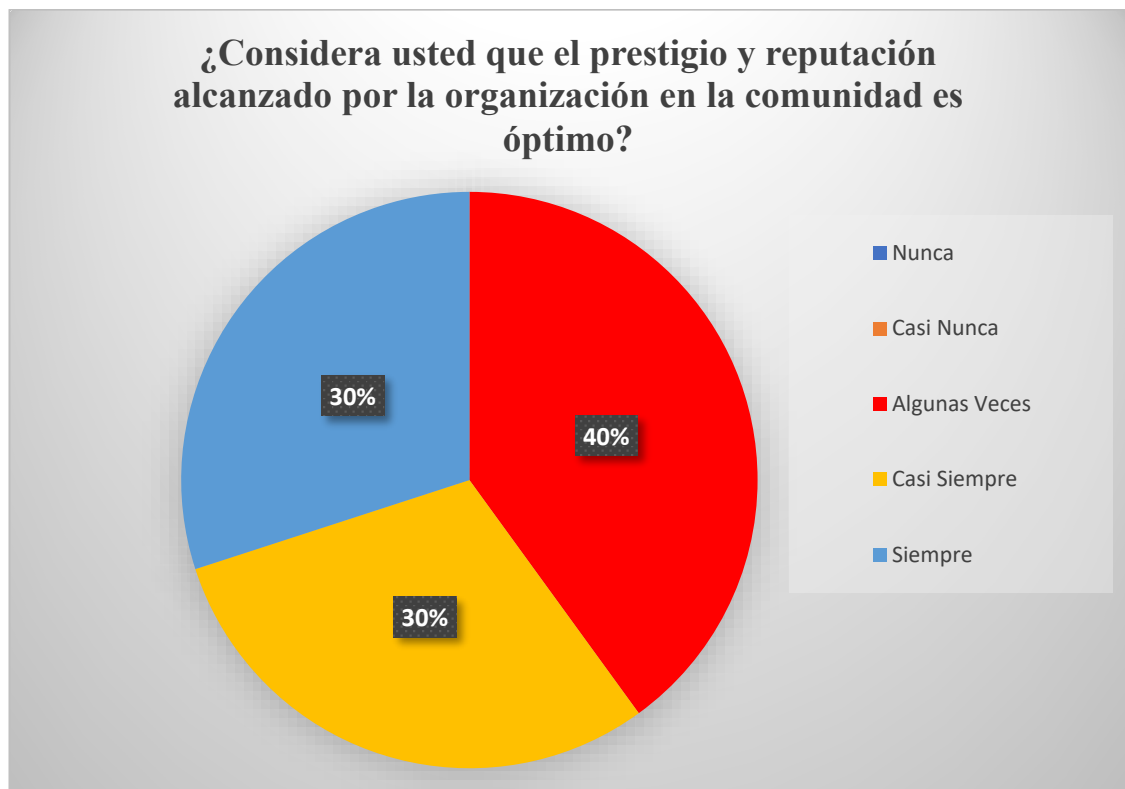
Tabla 17.- Pregunta 12 “Prestigio y Reputación”

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Algunas Veces	12	40%
Casi Siempre	9	30%
Siempre	9	30%
TOTAL	30	100%

Fuente: Equipo Multidisciplinario del Centro Gerontológico

Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 15 .- Pregunta 12 “Prestigio y Reputación”



Fuente: Prestigio y Reputación

Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En relación con la pregunta que infiere en la reputación y prestigio de la institución a nivel local el 40% de los encuestados refieren que algunas veces, el 30% un siempre y casi siempre. Como se evidencia en el gráfico, que el porcentaje de aceptación con relación a la pregunta es medianamente positivo lo que permite entrever que dentro de la comunidad el prestigio alcanzado por parte de institución es el adecuado.

Pregunta 13. ¿Considera que el desempeño laboral aporta al crecimiento de la institución en la que actualmente labora?

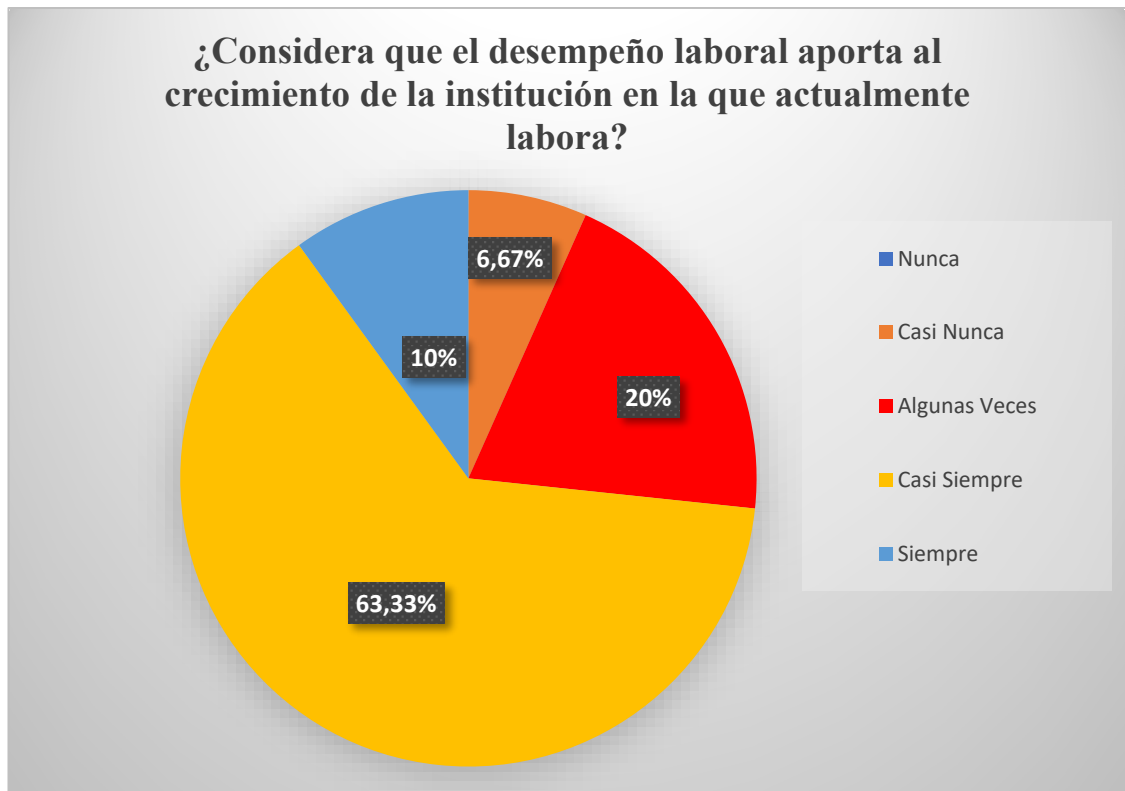
Tabla 18.- Pregunta 13 “Canales de Comunicación”

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	6.67%
Algunas Veces	6	20%
Casi Siempre	19	63.33%
Siempre	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Equipo Multidisciplinario del Centro Gerontológico

Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 16 .- Pregunta 13 “Canales de Comunicación”



Fuente: Canales de Comunicación

Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Dentro del gráfico correspondiente a la pregunta 13 se puede apreciar que, el 63.33% de los encuestados considera que casi siempre el desempeño laboral aporta al crecimiento de la institución, el 20% menciona que algunas veces, el 10% siempre y el 6.67% casi nunca. Se puede evidenciar que el porcentaje mayor por parte de los encuestados es, que casi siempre un buen desempeño laboral ayuda al crecimiento tanto en beneficio de las personas que laboran como directamente de la institución.

Pregunta 14. ¿El ambiente laboral en su institución le permite cubrir sus necesidades y cumplir los objetivos individuales?

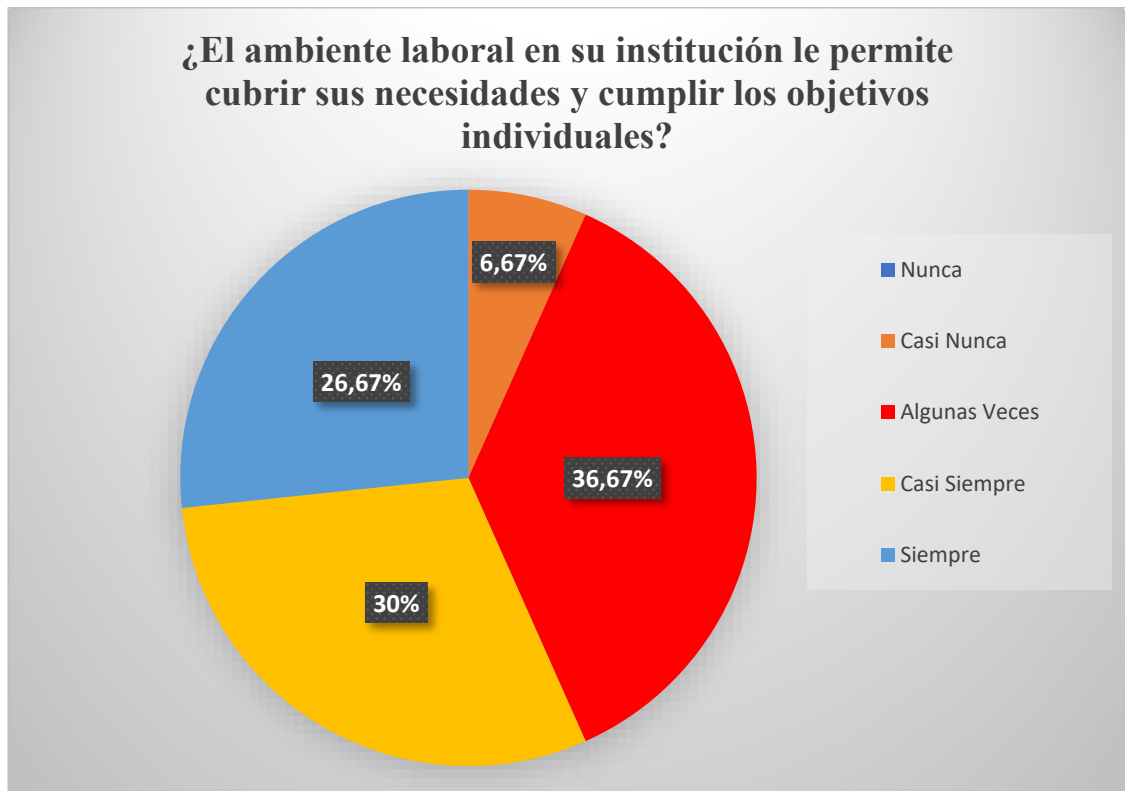
Tabla 19.- Pregunta 14 “Cumplimiento de objetivos individuales”

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	6.67%
Algunas Veces	11	36.67%
Casi Siempre	9	30%
Siempre	8	26,67
TOTAL	30	100%

Fuente: Equipo Multidisciplinario del Centro Gerontológico

Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 17 .- Pregunta 14 “Cumplimiento de objetivos individuales”



Fuente: Cumplimiento de Objetivos Individuales

Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En lo que respecta a la pregunta 14 se aprecia que, el 36.67% de la población respondió que algunas veces se ha evidenciado que el ambiente laboral le permite cubrir sus necesidades, un 30% refiere casi siempre, el 26.67% siempre y el 6.67% casi nunca. Se puede contemplar que sumando siempre y casi siempre evidencia que la mitad de

los encuestados si logran cubrir sus necesidades y cumplir sus objetivos de manera individuales.

Pregunta 15. ¿Existen evaluaciones periódicas que permiten detectar y medir el nivel de satisfacción de los empleados?

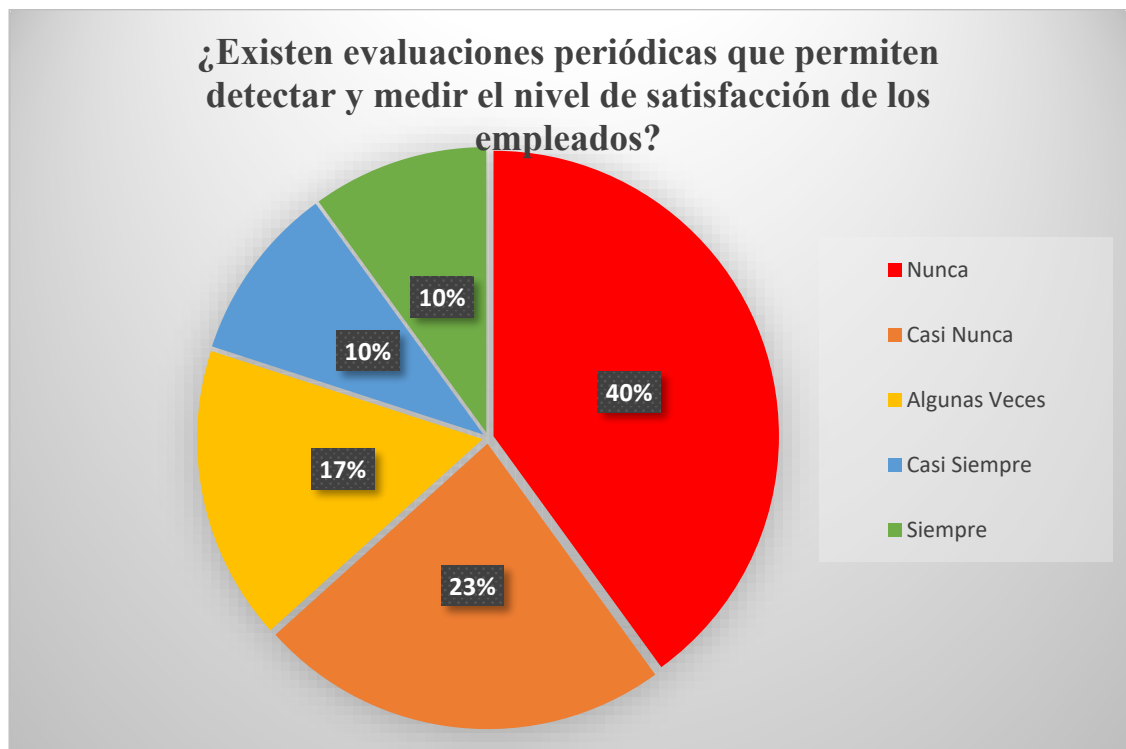
Tabla 20.- Pregunta 15 “Evaluaciones periódicas”

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	12	40%
Casi Nunca	7	23.33%
Algunas Veces	5	16.67%
Casi Siempre	3	10%
Siempre	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Equipo Multidisciplinario del Centro Gerontológico

Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 18 .- Pregunta 15 “Evaluaciones periódicas”



Fuente: Evaluación periódicas

Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos de la pregunta 15 el 40% menciona que nunca, el 23.33% casi nunca, el 16.67% algunas veces y el 10% siempre y casi siempre. Si se contemplan los porcentajes del cuarenta por ciento que es nunca aspecto que evidencia nunca existen evaluaciones periódicas que permiten detectar y medir el nivel de satisfacción de los colaboradores del centro gerontológico.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE CUIDADO DEL ADULTO MAYOR

Pregunta 1. ¿El personal de limpieza se preocupa de que el ambiente en el que usted se encuentra se mantenga limpio y agradable?

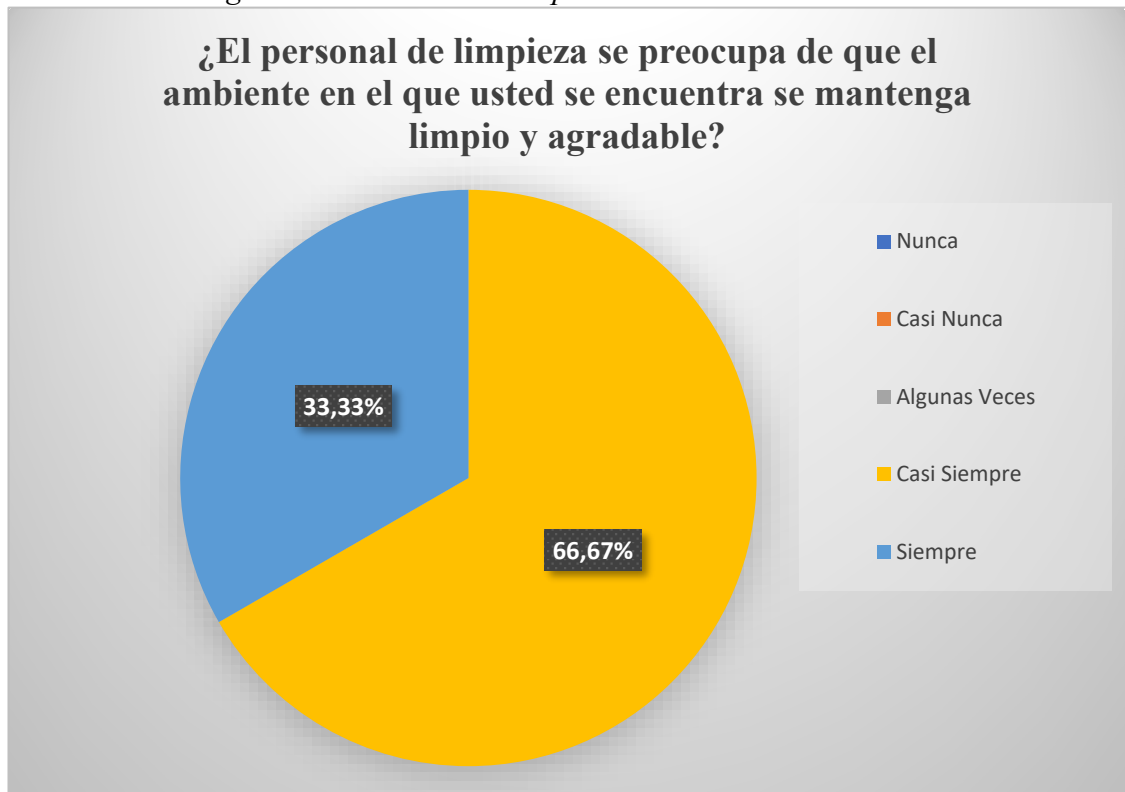
Tabla 21 *Pregunta 1 “Personal de Limpieza”*

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Algunas Veces	0	0%
Casi Siempre	20	66,67%
Siempre	10	33.33%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realiza Adultos Mayores

Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 19 .- *Pregunta 1 “Personal de Limpieza”*



Fuente: *Personal de Limpieza*

Elaboración: *Pilco, P. (2023).*

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la pregunta 1 realizada a los adultos mayores de referente a que si el personal de limpieza se preocupa de que su ambiente donde se desenvuelve el adulto mayor se mantenga limpio y agradable el 66,67% manifiestan que casi siempre y el 33.33% siempre. Aspecto que evidencia que el personal de limpieza siempre se preocupa por el ambiente en el que se desenvuelve el adulto mayor este limpio y agradable.

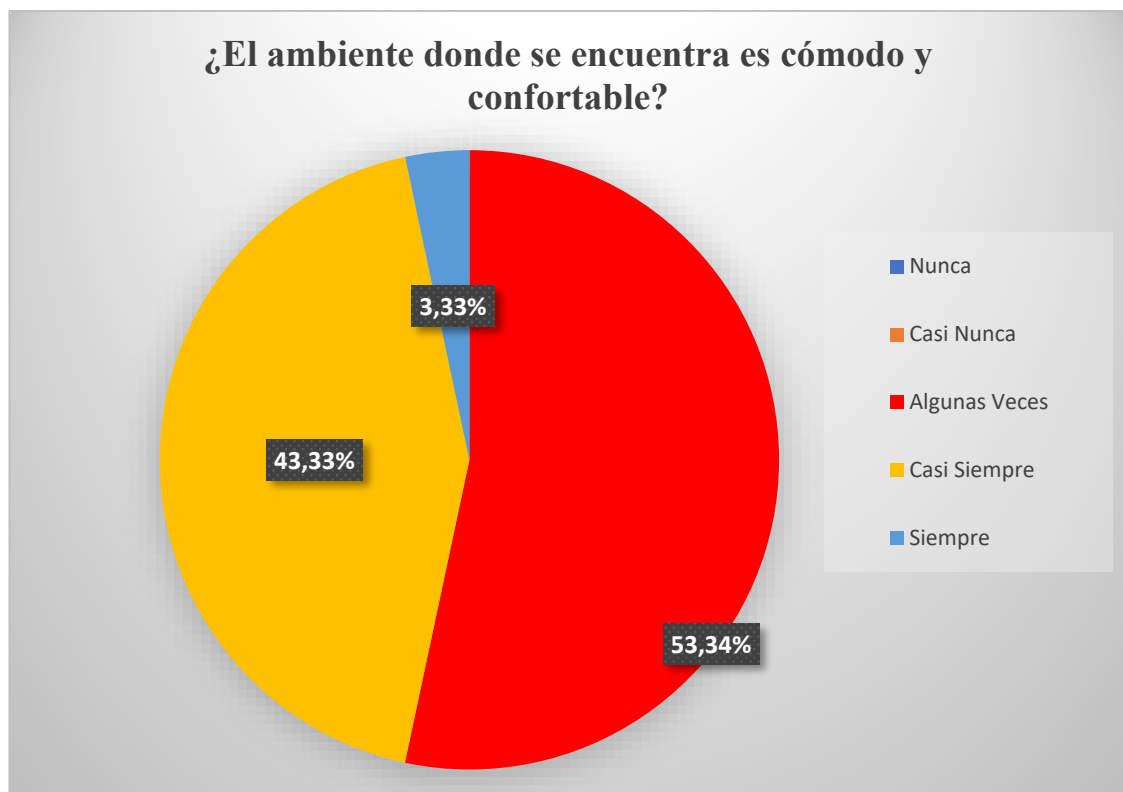
Pregunta 2. ¿El ambiente donde se encuentra es cómodo y confortable?

Tabla 22 *Pregunta 2 “Ambiente cómodo”*

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Algunas Veces	16	53.34%
Casi Siempre	13	43.33%
Siempre	1	3.33%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realiza Adultos Mayores
Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 20 .- *Pregunta 2 “Ambiente cómodo”*



Fuente: *Ámbito cómodo*
Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El gráfico estadístico muestra que el 53.34% de encuestados algunas veces encuentra cómodo y confortable el lugar en donde residen, el 43.33% casi siempre y el 3.33% siempre. Con esto se puede referir que, en lo que concierne a la infraestructura y

equipamiento de la institución hay falencias que manifiestan los adultos mayores por medio de esta pregunta, la misma va a servir como referente para considerar mejoras futuras dentro del ambiente en donde se encuentran los adultos mayores.

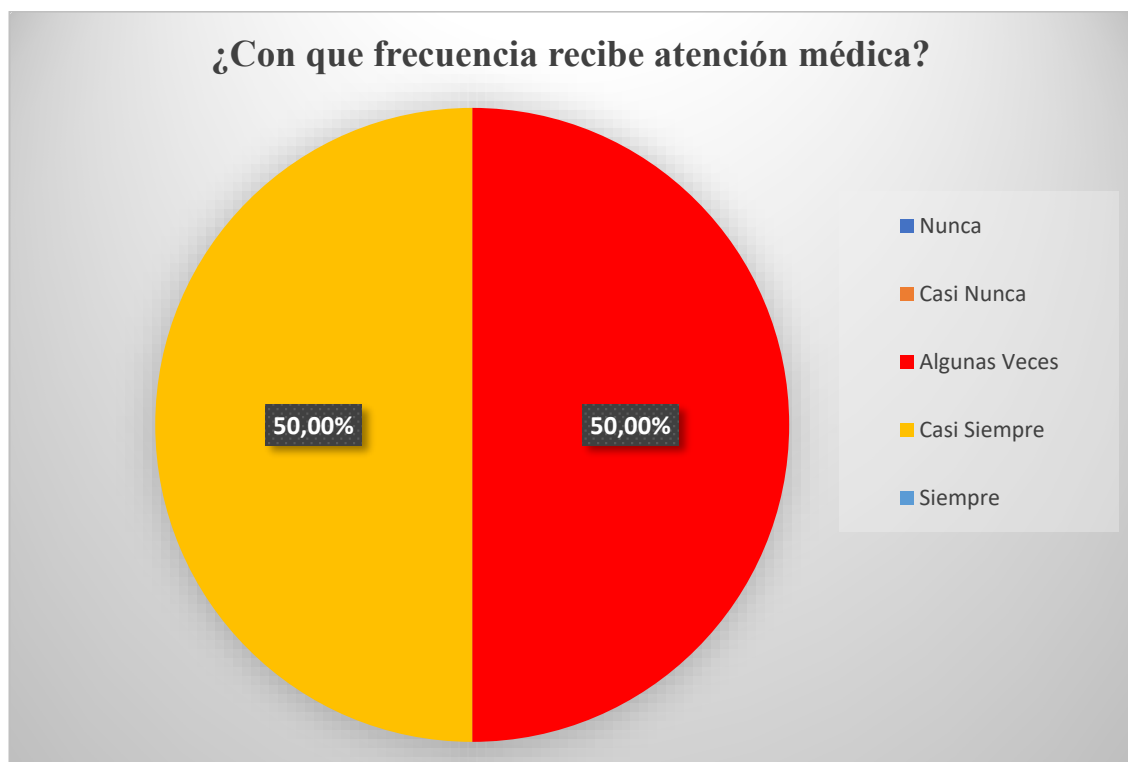
Pregunta 3. ¿Con que frecuencia recibe atención médica?

Tabla 23.- Pregunta 3 “Atención Medica”

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Algunas Veces	15	50%
Casi Siempre	15	50%
Siempre	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realiza Adultos Mayores
Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 21 .- Pregunta 3 “Atención Medica”



Fuente: Atención Medica
Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la pregunta relacionada con la atención medica el 50% de encuestados refieren recibir atención siempre y el otro 50% casi siempre, ambas opciones de respuesta están relacionadas de manera positiva a la atención médica oportuna ya que la población utilizada como muestra de estudio responde satisfactoriamente. Es elemental que se tomen todas las precauciones necesarias para preservar y mejorar las condiciones de salud del adulto mayor. Por ello, se deben implementar diferentes hábitos en su día a día para que tenga condiciones favorables.

Pregunta 4. ¿Usted se siente a gusto en este lugar?

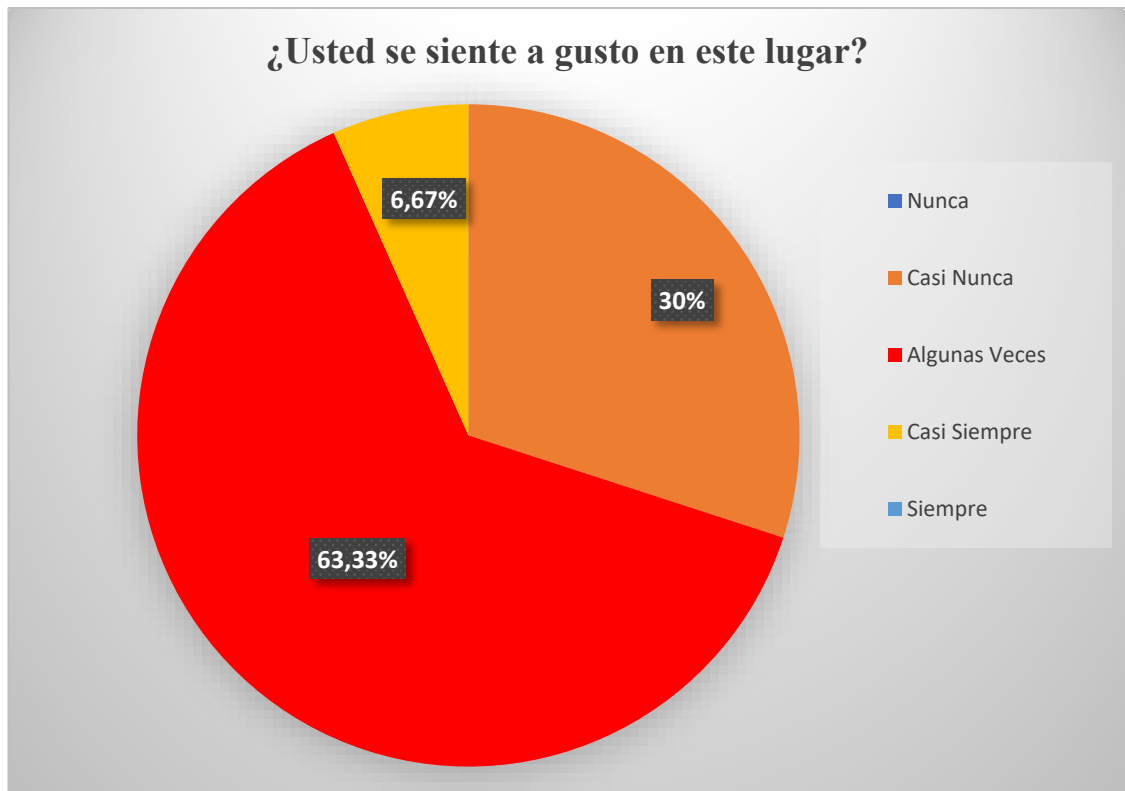
Tabla 24.- *Pregunta 4 “Se siente a gusto”*

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	9	30%
Algunas Veces	19	63.33%
Casi Siempre	2	6.67%
Siempre	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realiza Adultos Mayores

Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 22 .- Pregunta 4 “Se siente a gusto”



Fuente: *Se siente a gusto*

Elaboración: *Pilco, P. (2023).*

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El gráfico estadístico correspondiente a la cuarta pregunta del cuestionario evidencia un 63.33% de la población que refiere estar a gusto dentro de la institución algunas veces, el 30% casi nunca y el 6.67% siempre. Hay que mencionar que la mayor parte de adultos mayores que integran el centro han sido rescatados de situaciones de vulnerabilidad por lo mismo siempre se reflejan las respuestas. Así también, aunque es poco el porcentaje que refiere estar a gusto se evidencia que se debe a cuentan con los servicios básicos para su subsistencia.

Pregunta 5. ¿Recibe una buena atención en el centro gerontológico?

Tabla 25.- Pregunta 5 “Buena Atención”

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Algunas Veces	20	66.67%
Casi Siempre	10	33.33%
Siempre	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realiza Adultos Mayores

Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 23 .- Pregunta 5 “Buena Atención”



Fuente: Buena Atención

Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Con relación a la buena atención dentro del centro gerontológico el 66.67% de encuestados refieren recibirla algunas veces y el 33.33% casi siempre. Se evidencia que un considerable porcentaje de la población encuestada que algunas veces se siente a gusto en el centro gerontológico ya que por su edad es comprensible que extrañan mucho sus hogares y pertenencias con las que vivieron la mayoría de vida.

Pregunta 6. ¿Realizan actividades recreativas/ o lúdicas?

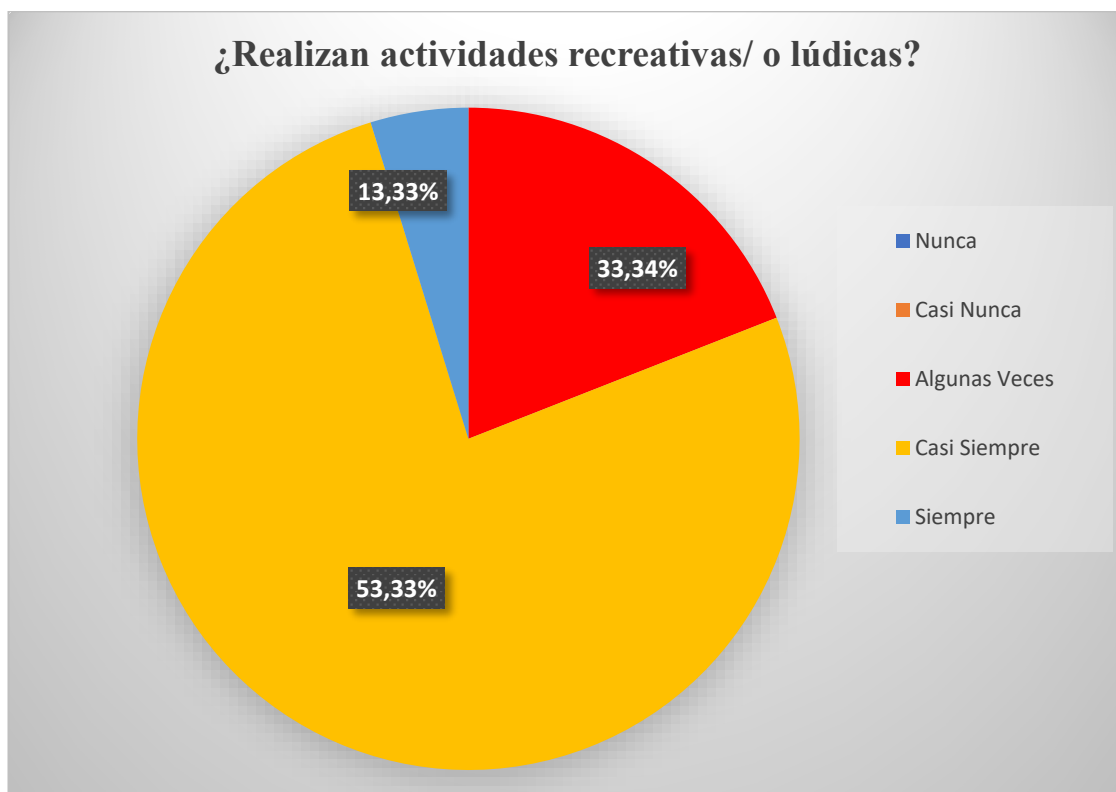
Tabla 26.- Pregunta 7 “Actividades Lúdicas”

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Algunas Veces	4	13.33%
Casi Siempre	16	53.33%
Siempre	10	33.34%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realiza Adultos Mayores

Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 24 .- Pregunta 6 “Actividades Lúdicas”



Fuente: Actividades Lúdicas

Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La pregunta 6 indica que el 53.33% de adultos mayores encuestados casi siempre realizan actividades lúdicas, el 33.34% siempre y el 13.33% refieren algunas veces. El porcentaje con relación al nivel de acogida de la pregunta cómo se evidencia en el grafico estadístico es positivo, pues la mayor parte de la población de adultos mayores refieren que si se realizan actividades recreacionales lo que ayuda a muchos de los ancianos a sobrellevar su estancia y su vida dentro del centro Gerontológico.

Pregunta 7. ¿La atención que recibe del equipo multidisciplinario es cálida?

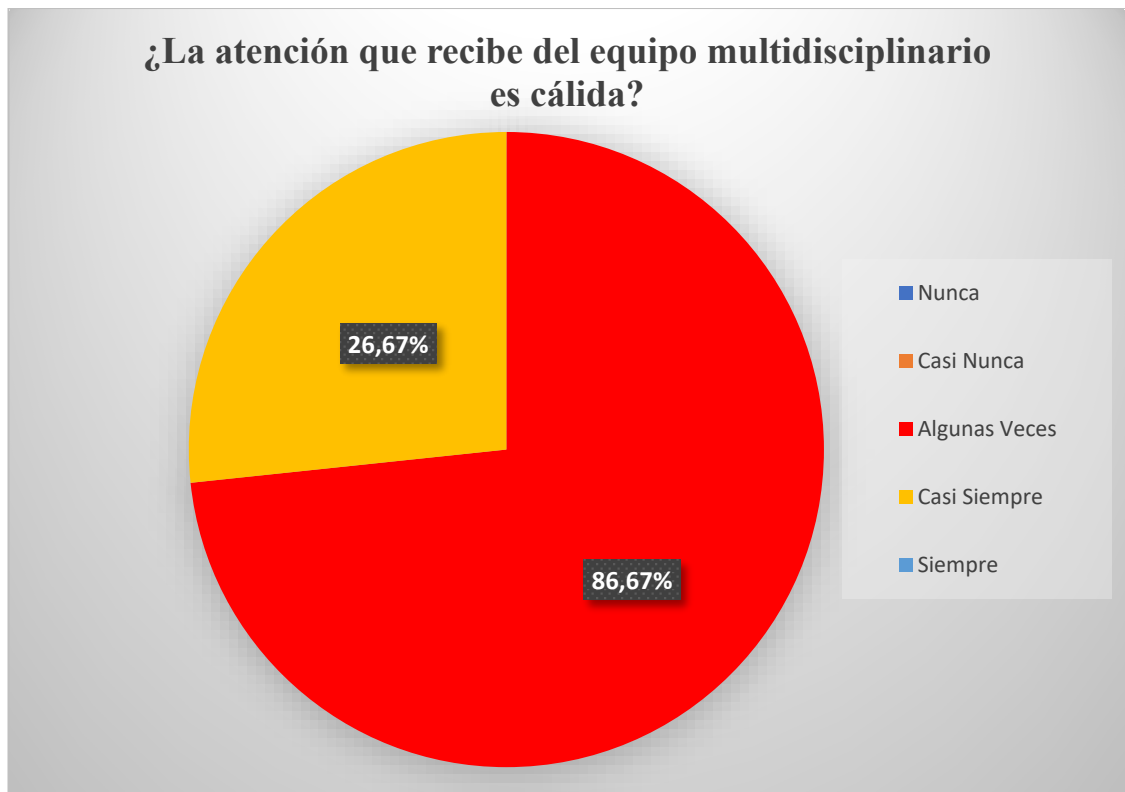
Tabla 27.- Pregunta 7 “Atención”

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Algunas Veces	26	86.67%
Casi Siempre	4	26.67%
Siempre	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realiza Adultos Mayores

Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 25 .- Pregunta 7 “Atención cálida”



Fuente: Atención cálida

Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el gráfico se puede apreciar que el 86,67% de la población encuestada refiere que algunas veces el equipo multidisciplinario se muestra cálido con relación al trato para con los adultos mayores que forman parte del centro gerontológico por otro lado, el 26,67% de los mismos mencionan que dicha atención casi siempre es cálida y agradable. A pesar de que el porcentaje no hace referencia a un trato negativo, la mayor parte de los adultos por medio de la pregunta dejan entrever que necesitan un poco más de amabilidad por parte de los cuidadores.

Pregunta 8. ¿Cuándo se requiere de la asistencia médica, el personal acude con la atención de inmediato?

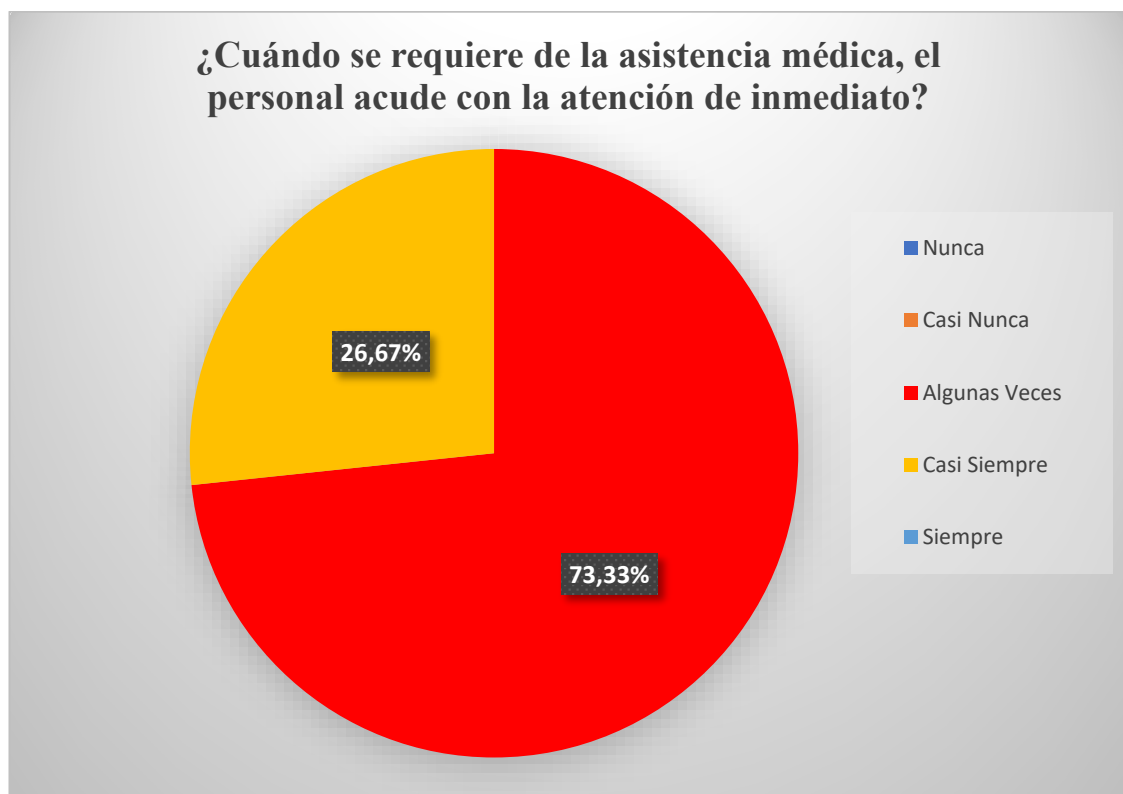
Tabla 28.- Pregunta 8 “Asistencia Médica”

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Algunas Veces	22	73.33%
Casi Siempre	8	26.67%
Siempre	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realiza Adultos Mayores

Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 26 .- Pregunta 8 “Asistencia Médica”



Fuente: Asistencia Medica

Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la pregunta relacionada con la asistencia médica oportuna, el 73.33% de encuestados refieren que dicho servicio se evidencia algunas veces y el 26.67% casi siempre. En lo que respecta al personal y asistencia médica se aprecia que podrían

brindar una mejor atención y cuidados para que el grupo de adultos mayores, sientan la satisfacción y compromiso del equipo multidisciplinario dentro del área de salud.

Pregunta 9. ¿Percibe usted que los colaboradores de la organización tienen buenas relaciones entre ellos?

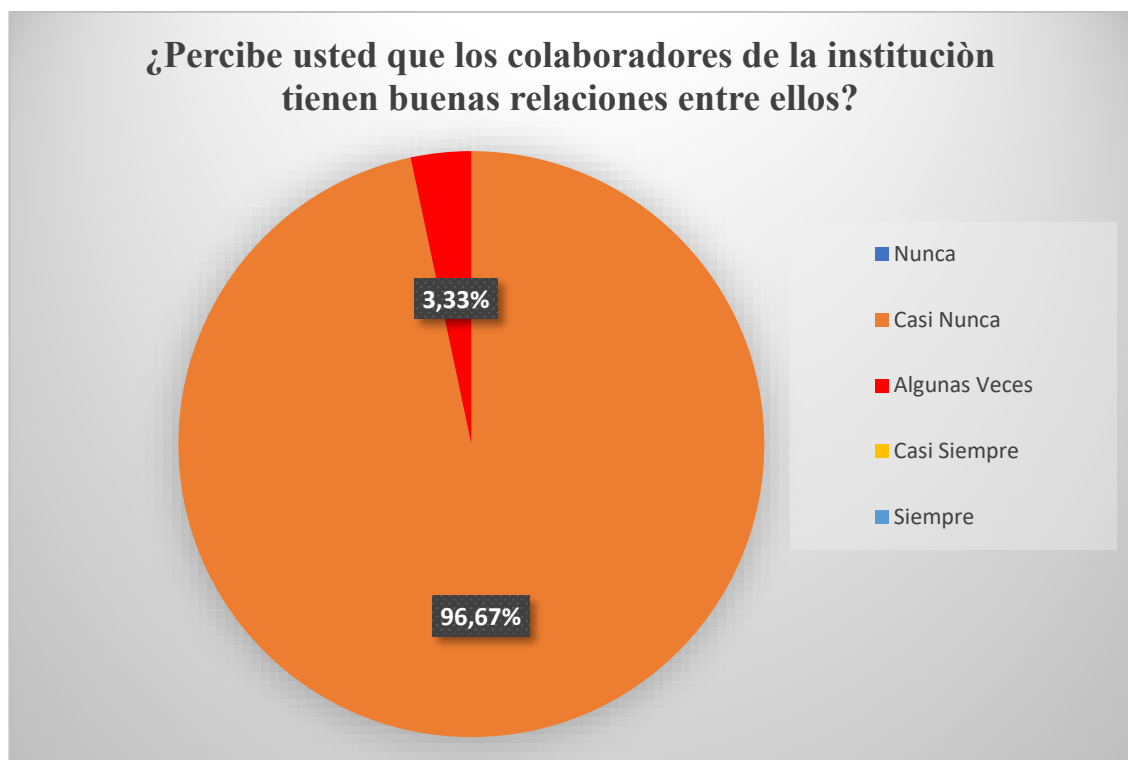
Tabla 29.- Pregunta 9 “Buenas Relaciones”

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	29	96,67%
Algunas Veces	1	3.33%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realiza Adultos Mayores

Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 27 .- Pregunta 9 “Buenas Relaciones”



Fuente: Buenas Relaciones

Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la pregunta 9 relacionada con el nivel de interrelación entre los colaboradores del centro el 96.67% de encuestado refieren que casi nunca se percibe un ambiente de buena relación, entre los mismos y solo el 3.33% refiere algunas veces. La mayor parte de adultos mayores encuestados refieren esa poca organización y colaboración que mantienen los trabajadores entre ellos, lo que es sinónimo de dificultad en la organización y planificación de trabajo.

Pregunta 10. ¿Su familia lo visita frecuentemente?

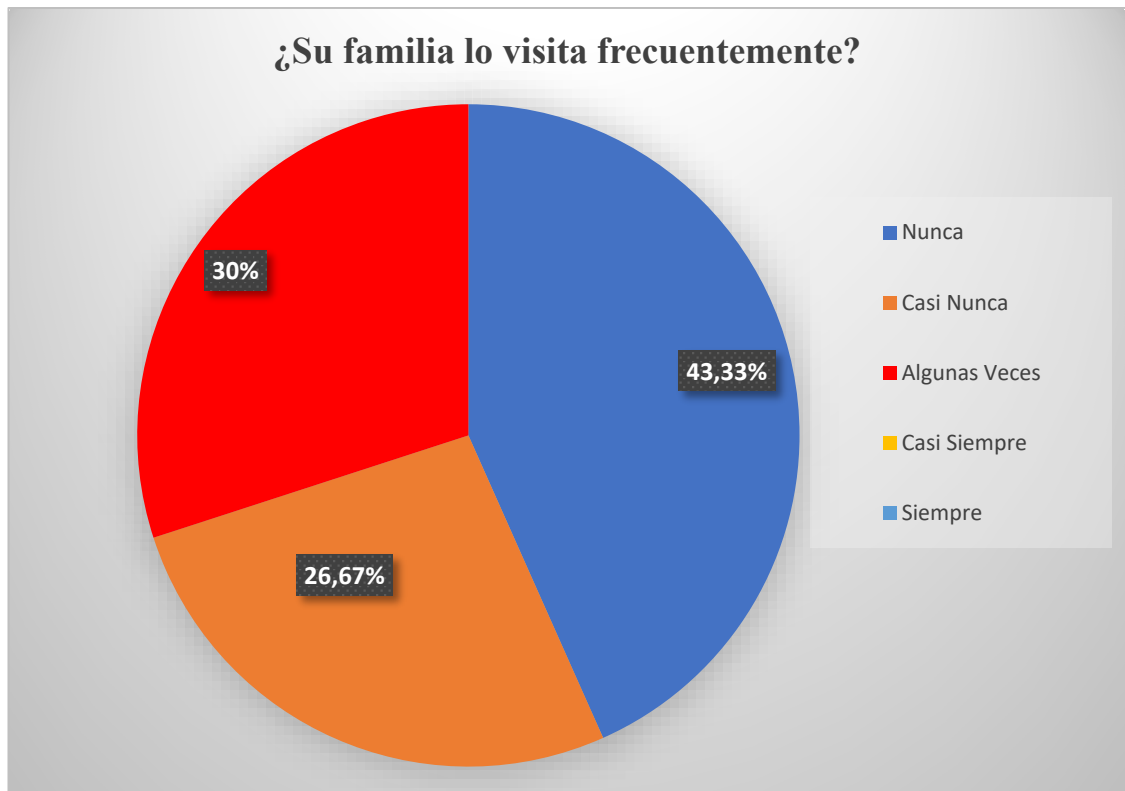
Tabla 30.- *Pregunta 10 “Visita de la Familia”*

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	13	43.33%
Casi Nunca	9	26.67%
Algunas Veces	8	30%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realiza Adultos Mayores

Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 28 .- Pregunta 10 “Visita de la Familia”



Fuente: *Visita de la Familia*

Elaboración: *Pilco, P. (2023).*

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La pregunta relacionada con la frecuencia de visitas de las familias de los adultos mayores en el centro gerontológico indica un 43.33% que nunca evidencia dicha visita, el 30% casi nunca y solamente un 26.67% algunas veces. Como se puede apreciar dentro de los índices estadísticos el nivel de acogida con relación a las visitas que frecuentan al centro gerontológico es muy baja, ya que la mayor parte de ancianos casi nunca reciben visitas.

Pregunta 11. ¿Extraña mucho a su familia?

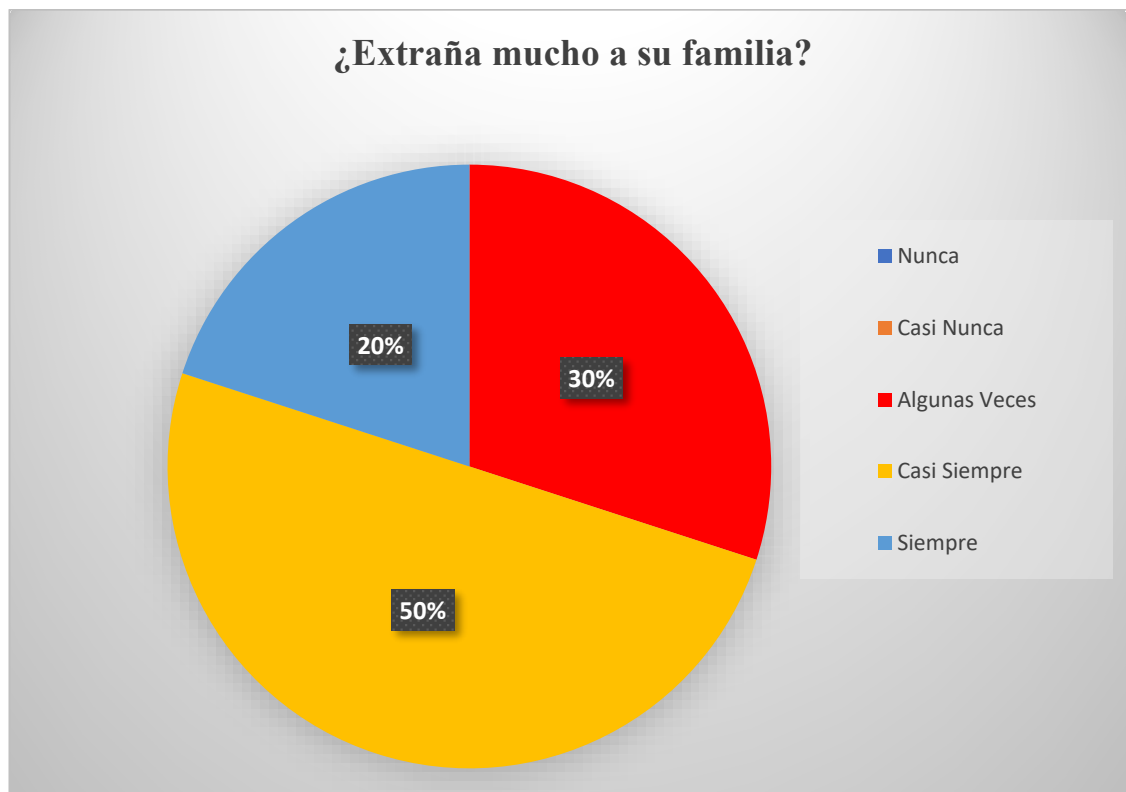
Tabla 31.- Pregunta 11 “Extraña a la familia”

ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Algunas Veces	9	30%
Casi Siempre	15	50%
Siempre	6	20%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realiza Adultos Mayores

Elaboración: Pilco, P. (2023).

Gráfico 29 .- Pregunta 11 “Extraña a la familia”



Fuente: Extraña a la familia

Elaboración: Pilco, P. (2023).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Con respecto a la interrogante 11. Relacionada al nivel en que el adulto mayor extraña a su familia el 50% de los encuestados refieren que casi siempre, el 30% algunas veces y el 20% siempre. Como se evidencia, la mayor parte de la población utilizada como

muestra de estudio se muestra nostálgica pues extrañan a sus familiares y los mismos casi nunca reciben sus visitas.

3.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Lo que compete a la discusión de datos obtenidos por medio de la aplicación de los cuestionarios que han permitido valorar cada una de las variables que han sido consideradas como objeto de estudio se evidencian de la siguiente manera:

Tabla 32.- *Discusión de Resultados*

VARIABLE INDEPENDIENTE	Pregunta 1. ¿Considera usted que el ambiente laboral es adecuado en la organización para alcanzar los objetivos organizacionales?	Pregunta 10. ¿Las tareas que desempeñan en su puesto de trabajo facilitan sus expectativas y demandas en su ejercicio profesional?
VARIABLE DEPENDIENTE	Pregunta 8. ¿El personal de limpieza se preocupa de que el ambiente en el que usted se encuentra se mantenga limpio y agradable?	Pregunta 7. ¿La atención que recibe del equipo multidisciplinario es cálida?

Fuente: *Discusión de resultados*

Elaboración: *Pilco, P. (2023).*

En base a las preguntas seleccionadas aleatoriamente de ambos cuestionarios y con el respectivo análisis e interpretación se puede evidenciar que, el clima laboral que existe dentro de determinada organización si puede incidir directamente en el desarrollo de actividades del equipo multidisciplinario al cuidado del adulto mayor en el Centro de Cuidados del Adulto Mayor “Señor de los Remedios”. Es también importante

considerar otras áreas que también son afectadas, así como son: la relación con la familia, relaciones sociales y relaciones laborales en este último caso tomamos más en consideración las personas que están bajo su cuidado como son los adultos mayores los que pueden ser objetos de maltrato en sus distintos tipos como el físico, negligencia, abuso psicológico, explotación financiera o material, abuso sexual, auto negligencia, ensañamiento terapéutico, sobreprotección. Como consecuencias ineludibles el clima laboral deficiente colabora a que los que están expuestos sean presa fácil del padecimiento de estrés, tanto trabajadores como adultos mayores.

En las investigaciones realizadas por los autores Ordoñez, (2018) y Vasco, (2019) con temáticas referentes al cuidado del adulto mayor y clima laboral coinciden en que el grupo de trabajo que desempeña sus funciones en los geriátricos son de carácter multidisciplinario, es decir un conjunto de profesionales conformados por una trabajadora social, un médico general, una psicóloga, una enfermera y un fisioterapeuta. Todas las funciones que desempeñan el grupo de trabajadores van dirigidas al cuidado, prevención y mejora de la salud, así como también calidad de vida del adulto mayor. Dentro de los aspectos más importantes que resaltan en las conclusiones de los autores están:

- El personal que labora en centros geriátricos destinados al cuidado del adulto mayor presenta un clima laboral estresante, así lo determinaron en ambas investigaciones con una población que lo afirma superior al 50%.
- Las personas que presentan estrés laboral tienen un menor desenvolvimiento en las tareas cotidianas, pues hay un desequilibrio emocional, cognitivo y conductual que no les permite realizar sus actividades normalmente.
- El estrés laboral de los trabajadores se ve reflejado en la insatisfacción de los usuarios. Es decir, el clima laboral tiende a incidir sobre el comportamiento y actitud de los trabajadores, relacionándolo así con la influencia en personalidad dentro del contacto laboral.

Por otro lado, González Lina, (2018) en su investigación de cuidado y vejez determina que la mayoría de personas que destinan su trabajo al cuidado del adulto mayor son de sexo femenino, recalando que el equipo de trabajo analizado a pesar de ser multidisciplinario doblan las jornadas compartiendo responsabilidades entre sus

compañeros, limitando así el desempeño óptimo de las actividades y la insuficiencia de tiempo libre destinado al cuidado propio. Dichas características han causado el desbalance del clima laboral y se refleja nuevamente en la insatisfacción de los usuarios.

Sin embargo, es importante mencionar que los autores Pilligua Lucas & Arteaga Ureta, (2019), en su investigación referente el rendimiento laboral manifiesta que el clima laboral tiene incidencia en ámbito psicológico y el ámbito organizacional, es decir, ambos aspectos deben estar combinados para la determinación del estrés laboral. Estos enfoques deben ser evaluados por especialistas en cada una de las áreas con el propósito de determinar si existe o no estrés laboral, ya que el bajo desempeño laboral no puede ser causado únicamente por el ambiente laboral sino también por el personal.

Con lo mencionado anteriormente concuerda Fhon, (2016), pues el autor en su estudio presenta que existe una sobrecarga por la desorganización de tareas asignadas; se evidencia que el trabajo del cuidado del adulto mayor exige excesivas horas de atención, misma que no son remuneradas justamente y que el trabajo no se lo realiza por vocación sino por una necesidad, llegando al caso en el que se ha observado el maltrato en el adulto mayor.

Como conclusión, se puede observar que los autores se centran en el clima laboral y la atención del adulto mayor, sin embargo, algunos autores observan únicamente el rol que desempeñan los trabajadores de acuerdo con las necesidades que representa una persona de la tercera edad, y por otro lado omiten las condiciones laborales que ofrecen los empleadores. Por lo cual, no únicamente se necesita un equipo multidisciplinario para el desempeño de funciones en la organización, sino también un grupo de especialistas que vigile el aspecto emocional y cognitivo de los trabajadores, para determinar las verdaderas causantes del estrés laboral.

3.4 Verificación de Hipótesis

El clima laboral del equipo multidisciplinario influye en el cuidado del adulto mayor.

Variable Independiente: Clima Laboral

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Variable Dependiente: Cuidado del Adulto Mayor

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Modelo Lógico

La hipótesis se verifica aplicando procedimientos para determinar la prueba de contraste más idónea considerando el tipo de variable.

H₀ El clima laboral entre el equipo multidisciplinario **no influye** en el cuidado del adulto mayor.

H₁ El clima laboral entre el equipo multidisciplinario **influye** en el cuidado del adulto mayor.

Seleccione el nivel de significación

Para la verificación de la hipótesis se utiliza el nivel de significación =0.05.

Descripción del problema

Para la investigación que se está realizando con el equipo multidisciplinario y los adultos mayores en el Centro Gerontológico Señor de los Remedios del cantón Píllaro.

Especificación estadística

Se trata de un cuadrado de contingencia de filas por columnas con la aplicación de la siguiente fórmula:

$$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E}$$

X^2 =Chi Cuadrado

Σ =Sumatoria

O=Frecuencia Observada

E=Frecuencia Esperada

Especificación de riesgo de aceptación

Se procede a determinar los grados de libertad considerando que el cuadrado tiene 2 filas y 5 columnas por lo tanto será:

$$Gf = (f-1)(c-1)$$

$$Gf = (4-1)(5-1)$$

$$Gf = (3)(4)$$

$$Gf = 12$$

Calculo Estadístico

Por lo tanto, con 12 grados de libertad con el nivel del 0.05 y de acuerdo a la tabla estadística si tiene $x^2 = 21,0261$.

Tabla 33.- Frecuencia observada

PREGUNTAS	ALTERNATIVA					Total
	N.	C. N	A. V	C. S	S.	
1. ¿Considera usted que el ambiente laboral es adecuado en la organización para alcanzar los objetivos organizacionales?	0	0	4	10	16	30
2. ¿El clima organizacional es favorable para la motivación de los integrantes del equipo?	0	0	6	18	6	30
3. ¿El personal de limpieza se preocupa de que el ambiente en el que usted se encuentra se mantenga limpio y	0	0	0	20	10	30

agradable?						
4. ¿La atención que recibe del equipo multidisciplinario es cálida?	0	0	26	4	0	30
TOTAL	0	0	36	52	32	120

Fuente: Encuestas

Elaboración: Pilco, P. (2023).

Tabla 34.- *Frecuencia esperada*

PREGUNTAS	ALTERNATIVA					Total
	N.	C. N	A. V	C. S	S.	
5. ¿Considera usted que el ambiente laboral es adecuado en la organización para alcanzar los objetivos organizacionales?	0	0	9	13	8	30
6. ¿El clima organizacional es favorable para la motivación de los integrantes del equipo?	0	0	9	13	8	30
7. ¿El personal de limpieza se preocupa de que el ambiente en el que usted se encuentra se mantenga limpio y agradable?	0	0	9	13	8	30
8. ¿La atención que recibe del equipo multidisciplinario es cálida?	0	0	9	13	8	30
TOTAL	0	0	36	52	32	60

Fuente: Encuestas

Elaboración: Pilco, P. (2023).

Tabla 35.- *Calculo Chi-Cuadrado*

O	E	O-E	(O-E) ²	(O-E) ² /E
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0

0	0	0	0	0
4	9	-5	25	2,777
6	9	-3	9	1
0	9	-9	81	9
26	9	17	289	32,111
10	13	-3	9	0,692
18	13	5	25	1,923
20	13	7	49	3,769
4	13	-9	81	6,23
16	8	8	64	8
6	8	-2	4	0,5
10	8	2	4	0,5
0	8	-8	64	8
TOTAL				74,502

Fuente: Encuestas
Elaboración: Pilco, P. (2023).

Regla de decisión

- Si X^2 calculada $> X^2$ tabla, indica que se cumple la hipótesis alternativa (H1)
- Si X^2 calculado $< X^2$ tabla, indica que la hipótesis es nula (H0)

Tabla 36.- *Tabla de distribución*

Tabla de distribución	
Tabla Estadística:	21,0261
Cálculo Chi-Cuadrado:	74,502
H1:	74,502 > 21,0261
H0:	74,502 < 21,0261

Fuente: Encuestas
Elaboración: Pilco, P. (2023)

Decisión

Después de ver calculado la hipótesis por el método estadístico Chi-cuadrado se determina que el clima laboral del equipo multidisciplinario **INFLUYE** en el cuidado del adulto mayor del centro gerontológico Señor de los Remedios del Cantón Píllaro.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES:

Con el desarrollo de la presente investigación se puede concluir que:

- Se ha determinado mediante los resultados del Chi-cuadrado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa con un rango de 74,502. Proceso factible gracias al cruce de la información, que reflejada en la aplicación de los dos cuestionarios en referencia a las preguntas 1 y 8 del clima laboral, y las preguntas 1 y 7 del cuidado del adulto mayor, donde se pudo verificar que el clima laboral del equipo multidisciplinario influye de manera directa en el cuidado del adulto mayor.
- Referente al clima laboral se evidenció que los factores que afectan al equipo multidisciplinario en el centro gerontológico es la falta de comunicación seguido por la interrelación entendida como la relación mutua entre cada uno de quienes son parte del equipo de trabajo. Otro aspecto constituye a la empatía manifestada a través de sentimientos. No se puede descartar altercados suscitados por asumir funciones diferentes a las asignada; recayendo incluso en riñas verbales. La desmotivación ha provocado falta de calidez en el cumplimiento de las actividades evidenciadas en la cotidianidad y descintres. Situación que ha influido de forma negativa y directa en el cuidado del adulto mayor.
- La investigación de campo permitió analizar que el equipo multidisciplinario al momento de ejecutar sus funciones en la atención al adulto mayor, existe un inadecuado nivel de repartición de actividades y división del trabajo de acuerdo al perfil profesional por parte del administrador. Situación que ha ocasionado que no se cubre adecuadamente los servicios de atención y los cuidados pertinentes hacia el adulto mayor.

- Se ha identificado que en la calidad de vida del adulto mayor dentro del centro gerontológico “Señor de los Remedios” ha influido de manera directa los servicios que brinda el equipo multidisciplinario evidenciando especialmente un inapropiado servicio en la asistencia médica y el cuidado diario. Haciendo referencia a los resultados obtenidos mediante la encuesta a los adultos mayores donde mencionan: que el trato que ellos reciben a diario no es cálido para mantener su estabilidad emocional y una vida digna dentro de la institución.

4.2 RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones obtenidas con el desarrollo del presente trabajo se recomienda:

- El equipo multidisciplinario al cuidado del adulto mayor, fortalecer la comunicación para mejorar el clima laboral por medio de la escucha activa para la expresión de ideas de todos y cada uno de los empleados a fin de estimular la interacción y coordinación al momento de efectuar el trabajo en equipo, esperando así poder fomentar la confianza y libertar para poder discutir las dificultades que se han de presentar a lo largo del trabajo.
- Poner en práctica talleres de convivencia que beneficien directamente al equipo multidisciplinario y a los adultos mayores que sienten estar faltos de cuidados y atención, así mismo emplear estrategias que mejoren el clima laboral, facilitando la comunicación y relación entre los integrantes dentro del centro. Fortalecer el ambiente laboral a través de la tolerancia, la motivación y el desarrollo personal, con el propósito de mejorar el comportamiento organizacional, las relaciones interpersonales y autoestima.
- Motivar al equipo multidisciplinario a través de incentivos que promuevan el cumplimiento de funciones y actividades, orientando al bienestar de todo el personal del centro gerontológico y de esa manera se llegara al progreso organizacional, fortaleciendo la empatía entre todos los colaboradores de la institución para garantizar una calidad de vida adecuada al adulto mayor.

4.3 DESARROLLO DE LA PROPUESTA

TEMA:

“Taller de orientación para una adecuada convivencia entre el Equipo Multidisciplinario y el Adulto Mayor”

Datos Informativos

Institución Ejecutora: Centro Gerontológico “Señor de los Remedios”

Provincia: Tungurahua

Cantón: Píllaro

Beneficiarios Directos: Equipo Multidisciplinario y Adultos Mayores

Responsables Indirectos: Centro Gerontológico “Señor de los Remedios”

Responsable: Pamela Mishel Pilco Galora

Tipo de Proyecto: Proyecto Social

Antecedentes de la Propuesta

La propuesta es creada a través de la investigación realizada en el centro gerontológico Señor de los Remedios del cantón Píllaro, sobre el clima laboral del equipo multidisciplinario en el cuidado del adulto mayor, mismo que se realizó con el involucramiento de los beneficiarios directos (equipo multidisciplinario), indirectos (adulto mayor).

Los resultados de la investigación arrojan que el clima laboral de la institución es medianamente positivo a lo que conlleva que los miembros del equipo multidisciplinario no puedan realizar adecuadamente las sus funciones en lo que respecta en el cuidado del adulto mayor. Se busca desarrollar una propuesta basada en talleres de orientación para una adecuada convivencia desde el trabajo social de acuerdo a la realidad y contexto acerca de esta problemática a través del levantamiento de información y los resultados obtenidos.

Objetivos de la propuesta

Objetivo general:

- Mejorar el clima laboral entre el equipo multidisciplinario para brindar un apropiado cuidado al adulto mayor.

Objetivos específicos:

- Sensibilizar sobre las condiciones laborales de los colaboradores para un mejor rendimiento.
- Reforzar el clima laboral entre los integrantes de la institución, trabajando en equipo y mantener una adecuada comunicación para fomentar un sentido de lealtad, seguridad y cooperación.
- Fomentar una cultura de respeto y trato digno a los adultos mayores para que este disfrute de un envejecimiento digno.

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

El taller de orientación para una adecuada convivencia entre el equipo multidisciplinario y el adulto mayor está conformado por cuatro fases las cuales serán desarrolladas por el jefe superior (administrador) encargado del Centro Gerontológico Señor de los Remedios del cantón Píllaro y el Trabajador Social, los cuales realizarán las actividades en conjunto con el equipo multidisciplinario y el adulto mayor de dicha institución.

FASES

Diagnosticar: A través de las encuestas realizadas al equipo multidisciplinario y el adulto mayor se ha recaudado la información necesaria.

Identificación: Se realizó la priorización de necesidades y se identificó la problemática más significativa de la investigación para intervenir.

Programación: Se considera los objetivos de la propuesta para la orientación adecuada a las actividades a realizar en el taller.

Ejecución: Es esta fase se presentó el programa, incluyendo su debido seguimiento y evaluación. El cual abarca los elementos como son los objetivos, contenidos, actividades, recursos, responsables, tiempo, evaluación.

CONTENIDOS DEL TALLER

FASE 1.

Motivación en el puesto de trabajo: Mantener un nivel elevado de la motivación individual de manera que se contagie el ambiente laboral de forma positiva. Ya que un empleado que se encuentra motivado está dispuesto a dar más de sí dentro de su puesto de trabajo.

FASE 2.

Trabajo en equipo y una comunicación adecuada: Fortalecer la cultura de trabajo en equipo, de manera que las tareas que sean realizadas de forma eficiente y colaboradora, evitando conflictos que pueden llegar a entorpecer el desempeño tanto individual como institucional repercutiendo finalmente en el ambiente del adulto mayor de manera que exista canales de comunicación.

FASE 3.

Cuidado del adulto mayor: El equipo multidisciplinario cuidan a los adultos mayores tanto en lo que conlleva en su bienestar físico como emocional, ya que su rol fundamental es garantizar al adulto mayor que se sienta como en casa, seguro y con un trato cálido en un ambiente adecuado.

Universidad Técnica de Ambato
Carrera de Trabajo Social



"Taller de orientación para una adecuada convivencia entre el Equipo Multidisciplinario y el Adulto Mayor"



PLAN DE ACTIVIDADES

FASE 1

Motivación en el Puesto de Trabajo

Objetivo General: Mejorar el clima laboral entre el equipo multidisciplinario para brindar un apropiado cuidado al adulto mayor.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECRSOS	RESPONSABLES	TIEMPO	EVALUACION
<p>➤ Sensibilizar sobre las condiciones laborales de los colaboradores para un mejor rendimiento.</p>	<p>Brindarles reconocimientos al esfuerzo, creatividad, actividades extracurriculares.</p> <p>Establecer horarios de trabajo adecuados.</p> <p>Realizar actividades recreativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Charlas • Exposiciones • Pausas activas <p>Escuchar a los colaboradores, ya que ellos pueden proveer de ideas creativas que auto motivaran a su desempeño diario.</p>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Equipo multidisciplinario -Adulto mayor <p>Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Diapositivas -Computador -Infocus <p>Físico:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Espacio adecuado -Institución Centro Gerontológico 	<ul style="list-style-type: none"> • Administrador • Trabajador social 	<p>Presentación 10 min.</p> <p>Desarrollo del contenido 35min.</p> <p>Finalización 15 min.</p>	<p>-Autoevaluación</p> <p>-Retroalimentación</p>

FASE 2	Trabajo en Equipo y una comunicación adecuada					
<p>➤ Reforzar el clima laboral entre los integrantes de la institución, trabajando en equipo y manteniendo una adecuada comunicación para fomentar un sentido de lealtad, seguridad y cooperación.</p>	<p>Importancia del trabajo en equipo.</p> <p>Veneficios que conlleva el trabajo en equipo.</p> <p>Compartir situaciones de convivencia diaria.</p> <p>Habilidades Sociales y comunicación</p> <p>Importancia de la escucha activa y la empatía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Charlas • Videos • Trabajo grupal • Dinámica de trabajo en equipo <p>Fortalecer la identidad, participación de los empleados con su equipo de trabajo por medio de actividades recreativas adicionales a las tareas laborales.</p>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Equipo multidisciplinario -Adulto mayor <p>Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Diapositivas -Computador -Infocus <p>Físico:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Espacio adecuado -Institución Centro Gerontológico 	<ul style="list-style-type: none"> • Administrador • Trabajador Social 	<p>Bienvenida 10min.</p> <p>Desarrollo del contenido 40 min.</p> <p>Desarrollo de la actividad 20 min.</p> <p>Cierre 15 min.</p> <p>Preguntas y respuestas respecto al trabajo en equipo y la comunicación.</p>	<p>-Autoevaluación</p> <p>-Retroalimentación</p>

FASE 3		<i>Cuidado del Adulto Mayor</i>				
<p>➤ Fomentar una cultura de respeto y trato digno a los adultos mayores para que este disfrute de un envejecimiento digno.</p>	<p>Cuidados diarios</p> <p>Medicina y monitoreo de salud.</p> <p>Terapias ocupacionales para adultos mayores.</p> <p>Envejecimiento activo y saludable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Charlas • Videos • Ley Integral de protección del adulto mayor <p>Fomentar el cuidado diario del adulto mayor para contribuyendo a un envejecimiento digno.</p>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Equipo multidisciplinario -Adulto mayor <p>Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Diapositivas -Computador -Infocus <p>Físico:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Espacio adecuado -Institución Centro Gerontológico 	<ul style="list-style-type: none"> • Administrador • Trabajador Social 	<p>Bienvenida y preparación 10min.</p> <p>Desarrollo del contenido 45min.</p> <p>Finalización 15min.</p> <p>Preguntas y respuestas acerca del cuidado del adulto mayor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Autoevaluación -Retroalimentación

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Adanez, A. M. (2019). Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*.
2. ASOBANCA, (2021). Evolución de la banca privada ecuatoriana - Octubre 2021. *Asociación de Bancos Del Ecuador*.
3. Abaunza Forero, C. I., Mendoza Molina, M. A., Bustos Benítez, P., Paredes Álvarez, G., Enriquez Wilches, K. V., & Padilla Muñoz, A. C. (2014). Concepción del adulto mayor. In *Adultos mayores privados de la libertad en Colombia*.
4. Araujo, J. (2018). Comprimisos de las organizaciones. *Comprimisos de las organizaciones*.
5. Beavoir, S.d. (2009). transparencia de la vejez y sociedad del espectáculo: pensar a partir de Simone de Beauvoir. *Facultad de Ciencias de la Informacion*, 18.
6. Barreno, J. L. (2011). La comunicación y su incidencia en el clima laboral del sector bancario de la provincia de Tungurahua. *Universidad Técnica de Ambato*, 1(1), 58.
7. Castanedo Granda, J. F., & González Moro, A. M. (2015). ¿Es necesaria la interdisciplinaridad en la atención gerontológica en el nivel primario? . *GeroInfo*, 10(2).
8. Calderon, R. S. (2 de Julio de 2019). La observación como parte del trabajo cotidiano. *ACTUALIDADES INVESTIGATIVAS EN EDUCACION*, 14.
9. Barrera, M. F., & Molina Díaz, M. (2019). Plan de mejora de servicios en centros residenciales para personas adultas en áreas de cocina y alimentación. 265.
10. Censos, I. (2016). INEC publicas cigras de mercado laboral.
11. Chanto, A. H. (2008). *El método hipotético-deductivo como legado del positivismo logico y el racionalismo critico*.
12. Conde, E. (2017). Campo laboral de integracion . *Campo laboral de integracion* .
13. Del, M., & Laboral, C. (n.d.). *Clima Laboral Clima Laboral PARA IMF'S PARA IMF'S*.
14. Elgengen, U. (2015). Strengthening the organizational climate in health facilities.

- Av.Psicol*, 23(1), 87–102.
15. Ecuador, C. d. (13 de Julio de 2008). Constitución de la República del Ecuador. pág. 136.
 16. Hernandez Sampieri, I. (1997). *Guía de Cuidados de Salud Para Adultos Mayores*. 1–30.
 17. Fardiño R, D. (n.d.). *Trabajo en equipo: su aplicación según enfoques*. 8. www.ts.ucr.ac.cr.
 18. Fernández, M. T., & Rodríguez, L. (2015). Análisis del trabajo en equipo entre enfermeras y auxiliares de enfermería, según los distintos modelos de organización de enfermería. 33.
 19. Fhon, J. R. S., Gonzales Janampa, J. T., Mas Huaman, T., Marques, S., & Rodrigues, R. A. P. (2016). Sobrecarga y calidad de vida del cuidador principal del adulto mayor. *Avances En Enfermería*, 34(3), 251–258.
 20. Gónzales, M., & Lima, P. (2018). Decálogo para el buen trato a las personas mayores. *Sociedad Española de Geriatría*, 20.
 21. García Solarte, M. (2011). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 25(42), 43–61.
 22. Guevara, X. (2018). *Clima organizacional: nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. 6, 100.
 23. Grajales, T. (2018). Tipos de Investigación . *Investigación de Campo* .
 24. Gutierrez, C., & Jimenez J. B. (2016). *Estado emocional de los adultos mayores en institucionalización*. repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34911/1/2021_estado_emocional_adultos.pdf.
 25. Jimenez, J. & Panaque R. (2016). Relaciones interpersonales entre cuidadores informales y adultos mayores. *Novedades En Población*, 24(2308–2984), 77–83. <http://scielo.sld.cu/pdf/rnp/v12n24/rnp06216.pdf>.
 26. Huenchuan, S. (2020). Covid-19: Recomendaciones generales para la atención a personas mayores desde una perspectiva de derechos humanos (LC/MEX/TS.2020/6/Rev.1). *Comisión Económica Para América Latina y El Caribe (CEPAL)*, LC/MEX/TS., 1–25.
 27. Landau, L. (1937). El equipo interdisciplinar. *Zhurnal Eksperimental'noi i*

- Teoreticheskoi Fiziki*, 89–93.
28. Leal-Egaña, A. (2006). Equipos Multidisciplinarios: El Siguiete Paso De La Ciencia. *Journal of Technology, Management & Innovation*, 1(1), 21–26.
 29. Lesur, L. (2012). Cuidado de los Adultos Mayores. pág. 268.
 30. Madroñero, G. (2020). La comunicacion y su importancia en la sociedad . *La comunicacion y su importancia en la sociedad* .
 31. Menendez, P. (2018). Ambiente Humano para la felicidad . *Ambiente Humano para la felicidad* .
 32. María, D., & Rodríguez, M. (2018). *Enfoque integrador del cuidado de las personas mayores en una sociedad envejecida*. 1–5.
 33. Melo, N. A. P. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de Investigacion*, 15(1), 90–101.
 34. Meza, B. (1997). Clima organizacional, laboral y profesional. *Universidad de Las Américas - Puebla*, 8–34.
 35. Molina, C. (2018). *CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL MODALIDAD : PRESENCIAL . Informe final del trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial “ EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN COLABORADORES DEL CENTRO OCUPACIONAL PARTI*.
 36. Moreno, L. (2017). LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP.
 37. Neffa, J. C. (2016). Actividad, trabajo y empleo algunas reflexiones sobre un tema de debate.
 38. Olaz, Á. (2013). El Clima Laboral En Cuestión. Revisión Bibliográfico- Descriptiva Y Aproximación a Un Modelo Explicativo Multivariable. N^o, 56.
 39. Ordoñez, S. L. B. (2013). *La Universidad Católica de Loja*. 105.
 40. Ocampo, D. S. (2019). Tipos de Investigaciòn . *Investigaciòn Bibliogràfica* .
 41. Patricia M. (2021). *Aseguramiento de la Calidad en la Educación y en el Trabajo, S.C. Diseño de tareas/proyectos. Proyecto Aula. Universidad Veracruzana*. 24.

42. Pérez, E. A. (2019). Enfermería Gerontológica Conceptos para la Práctica. *Organización Mundial de la Salud*, 79.
43. Pizarro, R., & Ramirez, L. (5 de Junio de 2018). Los Equipos Multidisciplinarios. *Centroamérica de Ciencias de la Salud*, 175.
44. Programa, D. E. L., Cooperación, I. D. E., Protección, L. A., Biodiversidad, D. E. L. A., Mayores, A., La, E. N., & La, P. D. E. (2017). *Sobre adultos mayores*. 14.
45. Pascual, A. (2019). Los valores en la actualidad en la sociedad . *Los valores en la actualidad en la sociedad* .
46. Pilco, P. (2023). *Graficas de las Encuestas* . Pillaro .
47. Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). Clima Laboral Como Factor Clave En El Rendimiento Productivo De Las Empresas. Estudio Caso. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28).
48. Poole, M. S. (12 C.E.). El clima laboral. *Factor Humano*, 1–8. https://factorhumano.org/attachments_secure/article/8300/clima_laboral_cast.pdf.
49. PRADA, R., RUEDA, M. J., & OCAMPO, P. C. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Espacios*, 41(45), 57–75.
50. Presidencia de la República. (2020). Ley orgánica de servicio público, LOSEP. *Presidencia de La República*, 1–74. www.lexis.com.ec/resolucion-administrados-centro-gerontologico.pdf. (n.d.).
51. Pillaro, G. (2022). *Gadm Santiago de Pillaro* . Pillaro GAD.
52. Rupert, M. (2007). Marxism. *International Relations Theory for the Twenty-First Century: An Introduction*, 35–46.
53. Ramon, E., & Azocar , J. (2013). Gestion de Talento Humano. (28 de Junio de 2013). *Gestion del Talento Humano*.
54. Sarabia, H., Diez, G., Saiz, E., Maillan Sierra , J., & Clemente Campo, J. (2017). Recomendaciones para el cuidado informal en centro gerontologicos de la salud del adulto mayor Recommendations for the health care in older adults. *Revista CONAMED*, 14, 44–59. <https://doi.org/10.29353/conamed/1444>.
55. Salud, O. P. (2019). Envejecimiento Saludable.

56. Tancara, (2008). Enseñanza de la Enfermería en Salud del Adulto Mayor. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/nursing-salud-adulto-mayor-2012-spa.pdf>.
57. Tracy, B. (2019). Estrategias practicas para determinar y conquistar sus objetivos . *Estrategias practicas para determinar y conquistar sus objetivos* .
58. Vilalta, J. S., & Valles Segales , A. (2009). Calidad de Vida de los Cuidadores Familiares Evaluaciones Mediante un Cuestionario. pág. 293.
59. Velasco A. & Alvarez. (2019). *Manual De Medicina Fisica Y Rehabilitación Para*. 1–47.
60. Viveros, A. (2019). Envejecimiento y vejez en América Latina y el Caribe: políticas públicas y las acciones de la sociedad. In *Naciones Unidas*. <https://www.gerontologia.org/portal/archivosUpload/viveros.pdf>.
61. Vargas, N. (2019). El Estrés Laboral Como Factor Influyente En El Clima Organizacional De Los Colaboradores Del “Grupo Salinas”, Parroquia Salinas - Cantón Guaranda. *Repositorio Institucional de La Universidad Técnica de Ambato*,140.<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/12408/1/FCHE-PSIP-73.pdf>.
62. Viscarret, J. J. (31 de Agosto de 2014). Modelos y Metodos de intervencion en el Trabajo Social. pág. 302.
63. Washington. (25 de Mayo de 2021). OPS lanza el Marco de monitoreo para la Salud universal. *OPS Organizacion Panamericana de la Salud*, 50.
64. Yáñez, J. R. V., Fernández, J. A. C., Domínguez, M. M. L., & Aguilar, G. M. V. (2021). Self-care by Covid-19 of the elderly in the Lupita Nolivios Confraternity, Ecuador 2020 | Autocuidado por Covid-19 del Adulto Mayor en la Confraternidad Lupita Nolivios, Ecuador 2020. *Boletin de Malariologia y Salud Ambiental*, 61(1), 112–123.
65. Zambinino, D., & Castillo , R. (s.f.). INEC Plan de Fortalecimiento de Estadística del Trabajo.

ANEXOS

Operacionalización de Variables

Anexo 1.- Variable Independiente

Tabla 37 Variable Independiente: Clima Laboral

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Es un medio ambiente y físico donde el ser humano interactúa desarrollándose dentro del trabajo cotidiano, mismo que se desenvuelve dentro de los distintos ambientes siendo este un elemento generador de satisfacción o insatisfacción en el campo laboral ya que un buen clima laboral será efectivo al momento de reforzar la eficacia y	Trabajo Cotidiano	Asignación de trabajo	¿Considera usted que el ambiente laboral es adecuado en la institución para alcanzar los objetivos organizacionales? <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Cuestionario
		Nivel de interacción con el grupo	¿Piensa usted que el ambiente laboral entre sus compañeros es óptico? <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre	
	Ambiente Humano	Nivel de comunicación	¿Existen canales de comunicación que permiten la fluidez y la retroalimentación en la comunicación interna de la institución? <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca <input type="radio"/> Algunas veces	

<p>productividad de la empresa u organización para todos los miembros generando bienestar en su vida diaria (Melo, 2018).</p>			<input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Cuestionario
		Liderazgo	<p>¿El jefe brinda a usted el apoyo necesario cuando se encuentra en dificultades?</p> <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre	
	Ambiente Físico	Distribución dentro del área de trabajo	<p>¿Existe el compromiso del personal de la institución para una mejor toma de decisiones?</p> <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre	
		Seguridad Industrial	<p>¿En el momento actual el clima laboral favorece al desarrollo integral de los adultos mayores?</p> <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre	
	Intergruppal	Trabajo en grupo	<p>¿El clima organizacional es favorable para la motivación de los integrantes del equipo?</p> <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca <input type="radio"/> Algunas veces	

			<input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre	
		Rol de funciones	¿Las tareas que desempeña en su puesto de trabajo facilitan sus expectativas y demandas en su ejercicio profesional? <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre	
	Eficacia y productividad	Falta de compromiso	¿Existe empoderamiento con los valores de igualdad de género, respeto y justicia que rigen y dan identidad a la institución? <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Cuestionario
		Falencias en el sistema de incentivos	¿El ambiente laboral en su institución le permite cubrir sus necesidades y cumplir sus objetivos individuales? <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre	

	Campo Laboral	Vocación por el trabajo	¿Existe evaluaciones periódicas que permitan detectar y medir el nivel de satisfacción de los empleados? <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre	
--	----------------------	-------------------------	---	--

Anexo 2.- Variable Dependiente

VARIABLE DEPENDIENTE: CUIDADO DEL ADULTO MAYOR

Tabla 38 Variable Dependiente: Cuidado del Adulto Mayor

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
En el centro de cuidado diario, pensado para que los adultos/as mayores que encuentren un espacio adecuado donde se genera su autonomía e interactúen con su mismo grupo y con el equipo multidisciplinario siempre teniendo en cuenta su bienestar y cuidado del adulto mayor con actividades como son el	Equipo Multidisciplinario	Trabajo en equipo	¿Percibe usted que los colaboradores de la institución tienen buenas relaciones entre ellos? <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Cuestionario
		Colaboración	¿Cuándo requiere movilizarse a cualquier lugar del centro, la persona a su cuidado le brinda ayuda? <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre	
	Cuidado Diario	Limpieza personal	¿ El personal de limpieza se preocupa de que el ambiente en el que usted se encuentra se mantenga limpio y agradable? <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca	

<p>monitoreo de la salud, atención, planificación de actividades para el tiempo libre que son estimulante de las buenas relaciones interpersonales entre los cuidadores y los adultos que residen en el centro de cuidados. (Abaunza Forero, 2014).</p>			<input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Cuestionario
		Aseo	<p>¿El personal que está a su cuidado le brinda a adecuada atención en su aseo personal?</p> <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre	
	Monitoreo de Salud	Brigadas Medicas	<p>¿La enfermera/o coordina los cuidados cuando se presenta alguna enfermedad?</p> <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre	
		Insumos médicos requeridos	<p>¿Durante la administración de un tratamiento le explica en forma clara la enfermera(o) sobre los beneficios del medicamento en su organismo?</p> <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre	
Atención al Adulto Mayor	Paciencia y cuidados	<p>¿Cuándo se requiere a la asistencia médica, el personal acude con la atención de inmediato?</p> <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca		

			<input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Cuestionario
	Salud Gratuita	¿Durante las 24 horas del día el personal al cuidado está dispuesto a brindar atención de acuerdo al requerimiento que se presente? <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre		
Ocio y Tiempo libre	Áreas recreativas	¿La persona a su cuidado comenta con usted cosas agradables? <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre		
	Actividades lúdicas	¿Realizan actividades recreativas/ o lúdicas? <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre		
Relaciones Interpersonales	Confianza y honestidad	¿Siente que la persona a su cuidado trata a todos por igual? <input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> Casi Nunca <input type="radio"/> Algunas veces <input type="radio"/> Casi Siempre <input type="radio"/> Siempre		

Anexo 3.- Cuestionario Clima Laboral



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
TRABAJO SOCIAL



Periodo: Octubre2022- Marzo 2023

Dirigido a: Al Equipo Multidisciplinario del Centro Gerontológico “Señor de los Remedios”

Reciba un cordial saludo

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL EN EL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO DEL CENTRO GERONTOLOGICO “SEÑOR DE LOS REMEDIOS”

Objetivo: Recopilar información necesaria por medio de la aplicación de la encuesta dirigida a trabajadores que se dedican al cuidado del adulto mayor en el Centro Gerontológico “Señor de los Remedios”, con el fin de determinar la influencia del clima laboral en el equipo multidisciplinario.

Instrucciones:

- Lea determinadamente cada pregunta y marque con una “X” según la opción que usted considere permitente.
- Se solicita total sinceridad en las respuestas.
- Los datos obtenidos tienen fines académicos de modo que serán anónimos.

GRACIAS POR LA COLABORACION

DATOS GENERALES:

Edad:

()

Género:

Masculino ()

Femenino ()

Cargo:

PREGUNTAS:

ÍTEMS	RESPUESTA				
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Considera usted que el ambiente laboral es adecuado en la institución para alcanzar los objetivos organizacionales?					
2. ¿Piensa usted que el ambiente laboral entre sus compañeros es óptimo?					
3. ¿Existen canales de comunicación que permite la fluidez y la retroalimentación en la comunicación interna de la institución?					
4. ¿Conoce usted que la institución aplica políticas internas para el desarrollo de un favorable clima laboral?					
5. ¿El jefe brinda a usted el apoyo necesario cuando se encuentra en dificultades?					
6. ¿Existe compromiso del personal de la institución para una mejor toma de decisiones?					
7. ¿En el momento actual el clima laboral favorece al desarrollo integral de los adultos mayores?					
8. ¿El clima organizacional es favorable para la motivación de los integrantes del equipo?					
9. ¿Existen estrategias para mejorar una situación de conflicto o un problema entre los empleados?					
10. ¿Las tareas que desempeñan en su puesto de trabajo facilitan sus expectativas y demandas en su ejercicio profesional?					
11. ¿Existe empoderamiento con los valores de igualdad de género, respeto y justicia que rigen y dan identidad a la institución?					
12. ¿Considera usted que el prestigio y reputación alcanzado por la institución en la comunidad es óptimo?					
13. ¿Considera que el desempeño laboral aporta al crecimiento del centro en el que actualmente labora?					
14. ¿El ambiente laboral en su institución le permite cubrir sus necesidades y cumplir sus objetivos individuales?					
15. ¿Existe evaluaciones periódicas que permitan detectar y medir el nivel de satisfacción de los empleados?					

Gracias por su colaboración

Anexo 4.- Cuestionario Cuidado del Adulto Mayor



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
TRABAJO SOCIAL



Periodo: Octubre2022- Marzo 2023

Dirigido a: Al Adulto Mayor del Centro Gerontológico “Señor de los Remedios”

Reciba un cordial saludo

CUESTIONARIO DE CUIDADOS DEL ADULTO MAYOR DEL CENTRO GERONTOLOGICO “SEÑOR DE LOS REMEDIOS”

Objetivo: Recopilar información necesaria por medio de la aplicación de la encuesta dirigida a los Adulto Mayor en el Centro Gerontológico “Señor de los Remedios”, con el fin de conocer sobre los cuidados diarios que brinda el equipo multidisciplinario al Adulto Mayor.

Instrucciones:

- Lea determinadamente cada pregunta y marque con una “X” según la opción que usted considere permitente.
- Se solicita total sinceridad en las respuestas.
- Los datos obtenidos tienen fines académicos de modo que serán anónimos.

GRACIAS POR LA COLABORACION

DATOS GENERALES

EDAD

()

GENERO

Masculino ()

Femenino ()

ÍTEMS	RESPUESTA				
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿El personal de limpieza se preocupa de que el ambiente en el que usted se encuentra se mantenga limpio y agradable?					
2. ¿El ambiente donde se encuentra es cómodo y confortable?					
3. ¿Con que frecuencia recibe atención médica?					
4. ¿Usted se siente a gusto en este lugar?					
5. ¿Recibe una buena atención en el centro gerontológico?					
6. ¿Realizan actividades recreativas/ o lúdicas?					
7. ¿La atención que recibe del equipo multidisciplinario es cálida?					
8. ¿Cuándo se requiere de la asistencia médica, el personal acude con atención de inmediato?					
9. ¿Percibe usted que los colaboradores de la organización tienen buenas relaciones entre ellos?					
10. ¿Su familia lo visita frecuentemente?					
11. ¿Extraña mucho a su familia?					

Gracias por su colaboración

Anexo 5.- Carta Compromiso

ANEXO 3

FORMATO DE LA CARTA DE COMPROMISO

Ambato, 11 de Octubre del 2022

Doctor

Borman Vargas

Presidente Unidad de Integración Curricular

Carrera de Trabajo Social

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Mg. Francisco Elías Yanchatipán Changoluiza en mi calidad de Alcalde del Cantón Santiago de Pillaro me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del Trabajo de Integración Curricular bajo del Tema: "Clima Laboral del equipo multidisciplinario en el cuidado del adulto mayor" en el Centro Gerontológico Señor de los Remedios del Cantón Pillaro propuesto por la estudiante Pamela Mishel Pilco Gamora portadora de la Cedula de Ciudadanía 185043144-4, estudiante de la Carrera de Trabajo Social Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente.



Mg. Francisco Elías Yanchatipán Changoluiza

Cedula de ciudadanía: 1802810133

Correo electrónico: mpillaro@hotmail.com.

Nº Teléfono convencional: 3700470

Anexo 6.- Validación



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Trabajo Social

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE REGISTRO Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIOS

Estos cuestionarios se encuentran enfocados sobre “Clima Laboral del Equipo Multidisciplinario en el Cuidado del Adulto Mayor”

Datos del validador:

Nombre y apellido	María Soledad Yáñez Guaygua
Profesión	Ingeniera Comercial
Email	msyg22@hotmail.com

1. Instrucciones

A continuación, encontrará diferentes criterios sobre la estructura del instrumento de recolección de información (Cuestionario) sobre el tema de investigación:

“CLIMA LABORAL DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO EN EL CUIDADO DEL ADULTO MAYOR”

Asigne a cada SI un puntaje de 1 y a cada NO un puntaje de 0.

1: SI

0: NO

Nº	CRITERIOS	SI	NO
1	Especificación de la técnica, instrumento y la población o grupo a ser aplicado.	/	
2	De acuerdo con el instrumento, los diferentes enfoques e ítems, tienen la pertinencia con el tema de investigación.	/	
3	Relación de los objetivos de los instrumentos con el tema del proyecto de investigación. Objetivo General Determinar la influencia del clima laboral del equipo multidisciplinario en el cuidado del adulto mayor en el centro gerontológico Señor de los Remedios del “Cantón Pillaro” Objetivos específicos <ul style="list-style-type: none">Diagnosticar la contribución del clima laboral en el cuidado del adulto mayor.	/	

	<ul style="list-style-type: none"> Analizar las funciones del equipo multidisciplinario en la atención del adulto mayor. Identificar la calidad de vida del buen vivir en el adulto mayor. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Pertinencia entre objetivos, objeto y campo de estudio, e indicadores con los ítems de los instrumentos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Lenguaje utilizado en la formulación de los ítems.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	El número de preguntas del cuestionario es excesivo.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9	Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar SÍ, por favor, indique inmediatamente abajo cuáles).	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado:

N. ° de la(s) pregunta(s).	
Motivos por los que se considera que pudiera ser un riesgo.	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión).	

Evaluación general del cuestionario

	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:

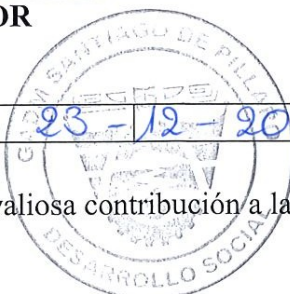
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

F. 
VALIDADOR

C.C. 1803884346

Fecha de validación 23-12-2022

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Trabajo Social

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE REGISTRO Y
RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

CUESTIONARIOS

Estos cuestionarios se encuentran enfocados sobre “Clima Laboral del Equipo Multidisciplinario en el Cuidado del Adulto Mayor”

Datos del validador:

Nombre y apellido	Eulalia Dolores Pino Loza
Profesión	Trabajadora Social
Email	ed.pino@uta.edu.ec

3. Instrucciones

A continuación, encontrará diferentes criterios sobre la estructura del instrumento de recolección de información (Cuestionario) sobre el tema de investigación:

“CLIMA LABORAL DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO EN EL CUIDADO DEL ADULTO MAYOR”

Asigne a cada SI un puntaje de 1 y a cada NO un puntaje de 0.

1: SI

0: NO

Nº	CRITERIOS	SI	NO
1	Especificación de la técnica, instrumento y la población o grupo a ser aplicado.	/	
2	De acuerdo con el instrumento, los diferentes enfoques e ítems, tienen la pertinencia con el tema de investigación.	/	
3	Relación de los objetivos de los instrumentos con el tema del proyecto de investigación. Objetivo General Determinar la influencia del clima laboral del equipo multidisciplinario en el cuidado del adulto mayor en el centro gerontológico Señor de los Remedios del “Cantón Pillaro” Objetivos específicos <ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar la contribución del clima laboral en el cuidado del adulto mayor. • Analizar las funciones del equipo multidisciplinario en la 	/	

	atención del adulto mayor. • Identificar la calidad de vida del buen vivir en el adulto mayor.	✓	
4	El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	✓	
5	Pertinencia entre objetivos, objeto y campo de estudio, e indicadores con los ítems de los instrumentos.	✓	
7	Lenguaje utilizado en la formulación de los ítems.	✓	
8	El número de preguntas del cuestionario es excesivo.		✓
9	Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar SÍ, por favor, indique inmediatamente abajo cuáles).		✓

Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado:

N. ° de la(s) pregunta(s).	
Motivos por los que se considera que pudiera ser un riesgo.	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión).	

Evaluación general del cuestionario

	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario.		✓		

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:

Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

H. Eulalia Fernandesa
VALIDADOR
C.C. 0601607922

Fecha de validación	23-12-2022.
---------------------	-------------

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Trabajo Social

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE REGISTRO Y
RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIOS

Estos cuestionarios se encuentran enfocados sobre “Clima Laboral del Equipo Multidisciplinario en el Cuidado del Adulto Mayor”

Datos del validador:

Nombre y apellido	Anita Dalila Espin Miniguano
Profesión	Trabajadora Social
Email	ad.espin@uta.edu.ec

1. Instrucciones

A continuación, encontrará diferentes criterios sobre la estructura del instrumento de recolección de información (Cuestionario) sobre el tema de investigación:

“CLIMA LABORAL DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO EN EL CUIDADO DEL ADULTO MAYOR”

Asigne a cada SI un puntaje de 1 y a cada NO un puntaje de 0.

1: SI

0: NO

Nº	CRITERIOS	SI	NO
1	Especificación de la técnica, instrumento y la población o grupo a ser aplicado.	/	
2	De acuerdo con el instrumento, los diferentes enfoques e ítems, tienen la pertinencia con el tema de investigación.	/	
3	Relación de los objetivos de los instrumentos con el tema del proyecto de investigación. Objetivo General Determinar la influencia del clima laboral del equipo multidisciplinario en el cuidado del adulto mayor en el centro gerontológico Señor de los Remedios del “Cantón Pillaro” Objetivos específicos <ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar la contribución del clima laboral en el cuidado del adulto mayor. • Analizar las funciones del equipo multidisciplinario en la 	/	

	atención del adulto mayor. • Identificar la calidad de vida del buen vivir en el adulto mayor.	✓	
4	El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	✓	
5	Pertinencia entre objetivos, objeto y campo de estudio, e indicadores con los ítems de los instrumentos.	✓	
7	Lenguaje utilizado en la formulación de los ítems.	✓	
8	El número de preguntas del cuestionario es excesivo.		✓
9	Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar SÍ, por favor, indique inmediatamente abajo cuáles).		✓

Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado:

N. ° de la(s) pregunta(s).	
Motivos por los que se considera que pudiera ser un riesgo.	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión).	

Evaluación general del cuestionario

	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario.	✓			

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:

Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

F. _____

VALIDADOR

C.C. 180235636-8

Fecha de validación	23 - 12 - 2022
----------------------------	----------------

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario.

Anexo 7.- Fotografías de la recolección de la información

