

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

FILIAL CHINCHA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS LICENCIADOS

DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL

SAN JOSÉ DE CHINCHA

MARZO

2016

TESIS

PRESENTADO POR LA BACHILLER

MELGAR AGUILAR DIANA ESTEFANIA

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

CHINCHA- PERÚ

2016

ASESOR: LIC. QUISPE BARRAGAN MARIA ROSANA

AGRADECIMIENTO

A través del presente trabajo de tesis primeramente expreso mi agradecimiento a DIOS por bendecirme y alcanzar este anhelado sueño.

A la Universidad Privada San Juan Bautista por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

A mi asesora de tesis, Lic. En Enf. Roxana Barragán Quispe; por su dedicación y esfuerzo, quien a través de sus enseñanzas, experiencia y motivación ha logrado que culmine la elaboración de mi Tesis con éxito.

Así mismo agradezco a los docentes que brindaron sus saberes en el transcurso de mi carrera como enfermera, aportando día a día en mi formación profesional.

Además quiero agradecer a todas las personas que a través de su amistad, apoyo, consejos y compañía en el transcurrir de mi formación profesional, estuvieron pendientes de mi persona y que todavía puedo gozar de su presencia y otras amistades que permanecerán en mis recuerdos, gracias mil gracias por formar parte de mi vida.

Para Todos:

Muchas gracias que Dios brinde muchas bendiciones para ustedes.

DIANA

DEDICATORIA

Al Altísimo creador de las cosas,
el que me brindo fuerza cuando
muchas veces quise decaer y no
continuar con mi meta; por ello,
con todo mi corazón y humildad
dedico en primer lugar mi tesis a
Dios.

De igual manera, dedico esta
tesis a mis padres, José Melgar
e Isabel Aguilar; que han sabido
formarme con buenos
sentimientos, hábitos y valores,
lo cual me ha ayudado a salir
adelante en los momentos más
difíciles.

RESUMEN

El clima laboral dentro de las organizaciones tiene la propiedad o cualidad del ambiente, que experimentan o perciben los trabajadores de una organización, se forma porque los integrantes están expuestos a las características del sistema habituales de una estructura organizacional, de igual manera el resultado de exponerse a este ambiente laboral, es que cada empresa tiene sus percepciones en algunos casos similares y en otros cada uno presentan su propio ambiente organizacional. El objetivo de estudio fue Determinar el clima organizacional en los licenciados de enfermería del hospital San José de Chincha, Marzo 2016. Materiales y métodos: El tipo de estudio es descriptivo, transversal y cuantitativo, la población estuvo conformada por 50 enfermeros asistenciales .La técnica usada para la recolección de datos fue la encuesta cuyo instrumento fue un cuestionario elaborado y diseño de manera uniforme coherente por la Administración de Calidad en Servicios de Salud, del Ministerio de Salud, con la participación del Comité Técnico de Clima Organizacional, Asimismo, el cuestionario ha sido modificado y sometido a validez de juicios de expertos, cuya confiabilidad fue demostrada a través del método de alfa de crombach(0.77). Resultados: Un 94%(47) de licenciados son de sexo femenino, predominan las edades de 46 años a más en el 60%(30), el 70%(35) son casados, el 36% (18) tienen de 21 años a más de servicio y el 82% (41) son nombrados. Con respecto a la variable Clima organizacional según dimensión comunicación en el 70%(35) es medianamente favorable, la dimensión confort en el 66% (33) es medianamente favorable; dimensión estructura es medianamente favorable en el 64%(32), la dimensión identidad en un 62%(31) es medianamente favorable, siendo los resultados globales en un 64%(32) medianamente favorable. **Conclusión:** El clima organizacional en los licenciados enfermería del Hospital San José de Chincha, Marzo 2016 es medianamente favorable.

Palabras clave: clima organizacional, licenciados de enfermería.

ABSTRACT

The working environment within organizations has the property or quality of the environment, which the workers of an organization experience or perceive, is formed because the members are exposed to the usual system characteristics of an organizational structure, likewise the result of exposing themselves To this work environment, is that each company has its perceptions in some cases similar and in others each present their own organizational environment. The objective of the study was to determine the organizational climate in nursing graduates of San José de Chíncha hospital, March 2016. Materials and methods: The type of study is descriptive, transversal and quantitative, the population was made up of 50 nursing assistants. Used for the collection of data was the survey whose instrument was a questionnaire elaborated and uniformly consistent design by the Health Services Quality Administration, Ministry of Health, with the participation of the Technical Committee on Organizational Climate, Also, the questionnaire Has been modified and validated by expert judgments, whose reliability was demonstrated by the chrombach alpha method (0.77). Results: 94% (47) of graduates are women, predominantly 46 years old and over in 60% (30), 70% (35) are married, 36% (18) are 21 years old More than service and 82% (41) are appointed. With respect to the variable Organizational climate according to communication dimension in 70% (35) is moderately favorable, the comfort dimension in 66% (33) is moderately favorable; (32), the identity dimension at 62% (31) is moderately favorable, with overall results at 64% (32) moderately favorable. Conclusion: The organizational climate in nursing graduates of Hospital San José de Chíncha, March 2016 is moderately favorable.

Key words: organizational climate, nursing graduates.

PRESENTACIÓN

El sostenimiento de la calidad en el área asistencial está relacionado con el clima organizacional siendo predominante en la productividad de los trabajadores dentro de su organización, planteando su importancia en esta investigación en cuanto y como está la motivación en los profesionales de enfermería. El ambiente organizacional es el pilar fundamental dentro de una organización. Encontrar climas organizacionales similares es difícil, puesto que cada empresa u organización es variable como lo es cada ser humano que labora en ella. Una organización debe ser competitiva para que se ubique en la realidad global, ajustándose a las necesidades, implementando sistemas que mejoren el quehacer profesional que requiere la globalización para que pueda cumplir con su cometido y aportar a la sociedad. Tanto la tecnología con los recursos materiales deben garantizar un ambiente laboral óptimo dentro de la institución de salud.

El objetivo del estudio fue determinar el clima organizacional en los licenciados de enfermería del Hospital San José de Chíncha, Marzo 2016, cuyo propósito es que conlleven a una mejora en la atención al capital humano que trabaja en el Hospital San José de Chíncha y generar oportunidades de realización en el marco de respeto, estima y consideración recíproca en el personal de enfermería.

El trabajo de cinco capítulos divididos de la siguiente manera:

Capítulo I: El problema que comprende: Planteamiento del problema, formulación del problema, justificación del problema, objetivos, propósito.

Capítulo II: Marco teórico se presentan: Antecedentes, base teórica, hipótesis, variable y la Definición operacional de términos.

Capítulo III: Material y Métodos: tipo de estudio, área de estudio, Población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, diseño de recolección de datos, procesamiento y análisis de datos.

Capítulo IV: Resultados y discusión: Resultados, discusión del estudio.

Capítulo v: Conclusiones y recomendaciones: Conclusiones, recomendaciones del presente estudio.

Finalmente se presentan las referencias bibliográficas, bibliografía y anexos.

ÍNDICE

	Pág.
CARATULA	I
ASESOR	II
AGRADECIMIENTO	III
DEDICATORIA	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT	VI
PRESENTACIÓN	VII
INDICE	IX
LISTA DE TABLAS	XI
LISTA DE GRÁFICOS	XII
LISTA DE ANEXOS	XIII

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.3. JUSTIFICACIÓN	4
1.4. OBJETIVOS	4
1.4.1. GENERAL	4
1.4.2. ESPECÍFICOS	4
1.5. PROPÓSITO	4

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES	6
2.2. BASE TEÓRICA	11
2.3. HIPÓTESIS	23
2.4. VARIABLE	23

2.5. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS	23
---	----

CAPÍTULO III: MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. TIPO DE ESTUDIO	25
3.2. ÁREA DE ESTUDIO	25
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	25
3.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	26
3.5. DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	27
3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	27

CAPÍTULO IV: RESULTADO Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADO	28
4.2. DISCUSIÓN	37

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES	42
5.2. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
BIBLIOGRAFÍA	51
ANEXOS	53

LISTA DE TABLAS

N°	TÍTULOS	Pág.
1	DATOS GENERALES EN LOS LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JOSE DE CHINCHA MARZO 2016.	30
2	CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSION COMUNICACIÓN EN LOS LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JOSÈ DE CHINCHA MARZO 2016.	68
3	CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSION CONFORT EN LOS LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JOSÈ DE CHINCHA MARZO 2016.	69
4	CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSION ESTRUCTURA EN LOS LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JOSÈ DE CHINCHA MARZO 2016.	70
5	CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSION IDENTIDAD EN LOS LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JOSÈ DE CHINCHA MARZO 2016.	71
6	CLIMA ORGANIZACIONAL GLOBAL EN LOS LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JOSÈ DE CHINCHA MARZO 2016.	72

LISTA DE GRÁFICOS

N°	TÍTULOS	Pág.
1	CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSION COMUNICACIÓN EN LOS LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA MARZO 2016.	32
2	CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIÓN CONFORT EN LOS LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA MARZO 2016.	33
3	CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIÓN ESTRUCTURA EN LOS LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA MARZO 2016.	34
4	CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIÓN IDENTIDAD EN LOS LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA MARZO 2016.	35
5	CLIMA ORGANIZACIONAL GLOBAL EN LOS LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA MARZO 2016.	36

LISTA DE ANEXOS

Nº	TÍTULO	Pág.
ANEXO Nº 1	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.	76
ANEXO Nº 2	INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS.	78
ANEXO Nº 3	VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVES DE LA PRUEBA BINOMIAL DE JUICIO DE EXPERTOS.	60
ANEXO Nº 4	TABLAS DE CÓDIGO DE RESPUESTAS	62
ANEXO Nº 5	CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO SEGÚN COEFICIENTE ALFA DE CROMBACH	64
ANEXO Nº 6	TABLA MATRIZ	65
ANEXO Nº 7	TABLA DE FRECUENCIA Y PORCENTAJE	68

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El clima laboral dentro de la vida del hombre juega un papel preponderante, puesto que las personas pasan la mitad de su vida y una tercera parte del día trabajando. De igual forma, desde hace mucho tiempo las organizaciones vienen preocupándose por mejorar el ambiente donde laboran estas personas, para que se sientan sumamente cómodas, satisfechos en el área de trabajo y así puedan enorgullecerse de la labor que realizan, pudiéndose adaptar más fácilmente a las exigencias de la empresa que están siempre en proceso de cambio. (1)

El clima dentro de la organización constituye una mejora en la vida del hombre y por ende dentro del sitio donde labora, también influye en el entorno familiar y social según como lo han demostrado las investigaciones al transcurrir los años. Estas características son relevantes en los trabajadores de salud y peculiar en los licenciados de enfermería, pues tienen como función principal brindar cuidar la vida del paciente. El conocimiento del clima organizacional es relevante puesto que influye directamente en la vida del licenciado de enfermería y en la prestación de los servicios que brinda. (2)

Una investigación realizada en Paraguay en el año 2012, sobre el clima organizacional se obtuvo que el 15% presentaban insatisfacción, el 70% de los licenciados de enfermería contestaron que para desempeñar su labor solo contaban con lo mínimo necesario, el 89% menciona que no cuentan con beneficios económicos adicionales al salario, en cuanto a la oportunidad de mejorar su desarrollo profesional personal, se percibió debilidad en casi la mayoría de los hospitales en estudio con un 64% y 24 %.(3)

En el Perú, el trabajo del profesional de enfermería y el ambiente donde desarrollan su labor asistencial aparenta no ser propicio ni mejor, las posibilidades de actualización o capacitación es escasa debido al rol secuencial de turnos como también la falta de personal traen como efecto desmoralización, dificultades y fatiga en el trabajo y en la vida de los licenciados de enfermería, a la vez asumen largas jornadas de trabajo desarrollando muchos esfuerzos extras para conjugar su vida personal con sus actividades laborales. Trayendo esta problemática consecuencias inevitables y negativas, tanto para la vida familiar, personal y laboral del enfermero, repercutiendo toda esta carga negativa en los pacientes y población en general que requiere de sus servicios. (4)

Una investigación realizada en Lima en el año 2013, en el Hospital Nacional Cayetano Heredia da cuenta que el 55.8% de enfermeros presentaron percepción promedio del clima organizacional; asimismo 20.8 % y 18.8% de los enfermeros manifestó nivel malo y tiende a buena, respectivamente y 4,6% de buena; respecto a la calidad de atención el 91.4% califica como una calidad de atención buena y 8.6% demostraron una calidad de atención regular. (5)

Asimismo una investigación realizada en el año 2015; en los enfermeros del Hospital EsSalud de Chincha, se obtuvo resultados que en las dimensiones: relaciones interpersonales, remuneración y características personales fueron favorables en el 68%, 61% y 89% respectivamente; sin embargo en las dimensiones: liderazgo, reconocimientos, naturaleza del trabajo y desarrollo profesional fueron desfavorables en el 77%, 100%, 57% y 73% respectivamente. Los factores condicionantes de la satisfacción laboral en forma global fueron desfavorables en un 59%.(6)

Durante las prácticas clínicas pre profesionales en el hospital San José de la provincia de Chincha, al interactuar con el profesional de enfermería se pudo observar que existen diversos problemas en el desempeño de sus labores asistenciales, debido a que el clima organizacional no es favorable entre los profesionales de enfermería, esta situación me alarmo bastante, se percibió que la jefatura de enfermería abocaba más su atención al abastecimiento de los medicamentos e insumos y otras actividades pero no tomaba en cuenta la satisfacción ni la situación laboral de sus pares, quien dentro de una institución de salud son el eje fundamental de la organización.

De acuerdo a la problemática anteriormente planteada se formula la siguiente interrogante.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Cuál es el clima organizacional en los licenciados de enfermería del Hospital San José de Chincha, Marzo 2016?

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA:

La presente investigación tiene relevancia social y económica existiendo un interés progresivo entre el gobierno, los gerentes y empleados por regenerar los ambientes en el trabajo, además el estudio es relevante porque analiza un problema laboral donde la enfermera como líder en la atención del cliente externo e interno juega un papel clave en el éxito del mejoramiento continuo de la calidad de atención.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo general:

Determinar el clima organizacional en los licenciados de enfermería del Hospital San José de Chíncha, Marzo 2016.

1.4.2 Objetivos específicos:

Identificar el clima organizacional en los licenciados de enfermería del Hospital San José de Chíncha, de acuerdo a las dimensiones de:

- Comunicación
- Confort
- Estructura
- Identidad.

1.5. PROPÓSITO:

Se pretende que la investigación sirva para realizar acciones correctivas que conlleven a una mejora en la atención al capital humano que trabaja en el Hospital San José de Chíncha y generar oportunidades de realización en el marco de respeto, estima y consideración recíproca en el personal de enfermería.

Así mismo los resultados de la investigación servirán como una fuente de datos en el cual se generen beneficios al momento de implementar actividades correctivas en la institución que lo necesiten, asimismo

constituirá de una manera indirecta las medidas correctivas para mejorar la calidad de atención y también de la organización.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO:

Fuentes L. en el año 2015, realizó un estudio de tipo descriptivo, con el objetivo de determinar el **COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN ENFERMERAS DE HOSPITALES PRIVADOS DE LA CABECERA DEL MUNICIPIO DE SAN PEDRO SACATEPÉQUEZ ,GUATEMALA**. Material y método: La muestra estuvo conformada por 41 enfermeras, de diversos niveles académico que van de auxiliar en enfermería a licenciatura en enfermería. El instrumento empleado consiste fue una boleta de opinión, establecida por un cuestionario de 19 preguntas basadas en dos variables, con un número de 10 indicadores para comportamiento individual y 9 clima organizacional. Resultados: la edad promedio fue de 25 a 50 años, un 52% de ausencia de clima favorable, mientras que un 48% considera que sí se presenta un clima laboral deseable entre enfermeras, el 64% identifica que el clima laboral es afectado por el comportamiento individual en la calidad de vida del trabajo, mientras un 36% de enfermeras no consideran la relación. Por lo tanto se demuestra la necesidad de incorporar un plan de acción enfocado en el mejoramiento de desarrollo organizativo. Conclusión: Se demostró que el comportamiento individual interviene notablemente en el clima organizacional de los hospitales privados, por lo cual se reconoce como una variable importante para el funcionamiento óptimo y sano de las organizaciones. (7)

Vera M, Zamudio M. en el año 2013 realizaron un estudio de tipo descriptivo, transversal con el objetivo de evaluar **LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE ENFERMERÍA EN LOS HOSPITALES REGIONALES DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL. ASUNCION, PARAGUAY.** La muestra estuvo conformada por 188 enfermeros asistenciales, de una población total de enfermeros de ocho hospitales conformando el 72% de la población total. Se obtuvo como resultados que la edad promedio de los evaluados fueron de 40 años haciendo un 30%, de los cuales el 34% son contratados y 66% nombrados. El 15% reflejan insatisfacción en la infraestructura, falta de cursos de actualización con un 64%, inequidad salarial 24%, falta de beneficios adicionales económicos con un 89%. Se percibe en general un clima organizacional positivo, existiendo posibilidades de mejorar los factores presentes, en bien de de las condiciones laborales en los hospitales regionales. Concluyéndose que en cuanto a la percepción del clima laboral satisfecho en los hospitales regionales con un 76%. (8)

Puch M, Ruíz D, Almeida C. En el año 2011 realizaron un estudio de tipo observacional, transversal con el objetivo de **DETERMINAR EL DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL DE LA MUJER ZACATECANA. MEXICO.** Utilizó una muestra de 80 asalariados, asimismo como resultados se obtuvo que 30% de médicos y 70 % de enfermeras participaron, además el 72% fueron mujeres y el 28% hombres, además el 40% fueron casados, 39% solteros, 11% divorciados y 10% padres o madre solteros. Concluyendo que el clima organizacional no fue satisfactorio debido a una baja motivación y un inadecuado liderazgo en los trabajadores. (9)

Fernández R, Cobos P, Figueroa M. En el año 2014 realizaron un estudio de tipo observacional, transversal y descriptivo con el objetivo de **EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UN CENTRO DE REHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL MEXICO**. La población encuestada fue de 86 profesionales de la salud asistentes al centro de rehabilitación especial, la aplicación del instrumento fue un cuestionario sobre escala de clima laboral cuyos resultados fue que el 33% fueron de sexo masculino y 67% de sexo femenino; siendo la edad media de 53 años, el nivel del clima organizacional obtuvo un valor promedio de 154 y una baja satisfacción laboral de 38 y 31% de personal de salud, en cuanto a la retribución por su trabajo y las relaciones interpersonales del personal que labora en la institución. También se menciona que no está satisfecho con el estilo de dirección un El 33 % y con el mismo resultado no satisfecho el sentido de pertinencia, llegando a la conclusión que los trabajadores de salud se sienten satisfechos medianamente en el centro de rehabilitación , siendo su satisfacción relacionada directamente con el crecimiento de la institución y con los cambios constantes de responsables de dirección, dejando una incertidumbre en los procesos administrativos y generando un desequilibrio en la empresa. (10)

Tenazoa N, Cardozo P. en el año 2013 realizaron un estudio de tipo descriptivo, transversal con el objetivo de determinar el **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LA AMAZONÍA PERUANA, IQUITOS PERU**. La presente investigación tuvo como muestra 107 trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia, quienes contestaron en forma individual y en un solo momento, utilizando confidencialidad estricta por parte de los participantes. Los resultados evidenciaron que hay predominio de nivel medio con un 58%, por lo tanto, se concluye que existe vinculación causa efecto efectiva entre la satisfacción laboral y clima organizacional. (11)

Cabello J. en el año 2014 realizó un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, y transversal con el objetivo de determinar la **EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN INTERNOS DE MEDICINA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL NACIONAL SERGIO BERNALES LIMA**. Para el presente estudio se contó con una población total de internos del hospital Sergio Bernales quienes a su vez eligieron por voluntad propia como sede el hospital en mención. Siendo los resultados que existe una apreciación efectiva y favorable del clima organizacional en cuanto a la organización y trato de los superiores y satisfacción no favorable en cuanto a beneficios económicos, concluyéndose que la percepción en cuanto a clima organizacional es favorable y en cuanto a salarios es desfavorable, dejando inquietudes para continuar con investigaciones relacionados a la gestión administrativa. (12)

Cáceres M. en el año 2012, realizaron un estudio de tipo cuantitativo, método descriptivo y de corte transversal con el objetivo de determinar el **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMEROS DE UNIDADES CRÍTICAS .LIMA PERÚ**. Para el estudio la población encuestada fue 35 licenciados de enfermería, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario validado por Sonia Palma sobre clima organizacional, se aplicó el cuestionario previo consentimiento informado, teniendo como resultados que el 29% tuvo un clima organizacional bueno y 71% fue regular, en cuanto a la dimensión estructura el 57% menciona que es bueno. Conclusiones: El clima organizacional es regular. En cuanto a la satisfacción laboral mencionan que es media asiendo mayor énfasis a las condiciones materiales y físicas, desarrollo personal, beneficios sociales y desempeño de las tareas. (13)

Paredes M. País D .en el año 2012, realizaron un estudio de tipo descriptivo transversal con el objetivo de determinar **EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS (OS) DE LOS DIFERENTES SERVICIOS DEL HOSPITAL PROVINCIAL DOCENTE BELÉN DE LAMBAYEQUE, DURANTE JULIO _ AGOSTO DEL 2012**

Para el estudio los encuestados fueron 77 Enfermeros; se utilizó el cuestionario elaborado por el Minsa sobre “Satisfacción Laboral del Enfermero”, el cual constó de cinco dimensiones. Los resultados según los indicadores laborales y sociodemográficos se obtuvo que el grupo etareo está entre 40 a 49 años con un 36%, el 98% son mujeres en su mayoría, el 74% son nombrados y con un tiempo de servicio mayor o igual de 5 años con un 80%. Los resultados de las dimensiones con los valores de satisfacción fueron con el trabajo general 38%, trabajo actual 48%, oportunidad de progreso 62%, remuneraciones e incentivos y la interrelación con los compañeros de trabajo 56%, interacción con el jefe inmediato 44%, y en el ambiente de trabajo 60%, de satisfacción; Concluyendose que el nivel de satisfacción de los licenciados enfermeros son favorables, según dimensiones de ambiente de trabajo y oportunidad de progreso. (14)

Los antecedentes mostrados anteriormente, han servido de apoyo para poder desarrollar la presente investigación, una vez analizados deben conducir a corregir las situaciones consideradas problemas o que pudieran ser en cierto grado, causante de malestar emocional y comportamental en los trabajadores del Hospital San José de Chíncha, por lo que es importante en la presente investigación conocer las tácticas que fortalecen el clima organizacional en los Licenciados en Enfermería.

2. 2. - BASE TEÓRICA

CLIMA ORGANIZACIONAL

Se llama “clima organizacional a las apreciaciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. El Clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta.” (15)

El Clima Organizacional empieza desde el momento donde es necesario dar respuesta a los fenómenos que se presentan en las organizaciones, además el clima laboral está compuesto por variables que muestran una visión global de lo que ocurre dentro de una institución. En tal sentido, se dice que el Clima laboral ofrece varios aspectos inherentes de la organización, entonces estamos frente a una valoración multidimensional a disimilitud de otros procesos netamente concreto que se observa en las organizaciones, como son el liderazgo, el poder, la comunicación y el conflicto. (16)

El clima organizacional tiene que ver con la peculiaridad del medio ambiente de una organización donde trabajan muchas personas pudiendo ser miembros internos o externos pertenecientes a una empresa; a la vez ellos perciben características directas e indirectas del medio donde desenvuelven su trabajo determinando así el clima organizacional, percibidas directa o indirectamente por ellos en dicho medio y esto determina el clima organizacional. En general podemos decir que es la manifestación personal que tienen los directivos, trabajadores que pertenecen a una organización y que influyen directamente en el avance de una organización. (17)

Un clima organizacional adecuado, tendrá efecto positivo, siendo las siguientes las más predominantes: poder, afiliación, logro, productividad, satisfacción, baja rotación, innovación y adaptación, si fuese lo contrario tendríamos un clima organizacional inadecuado, siendo las siguientes las que más destacarían: alta rotación, inadaptación, poca innovación, baja productividad, ausentismo, etc. (18)

Efectos del clima organizacional

El clima perjudica el desarrollo organizacional como es la toma de decisiones, comunicación, la solución de problemas y la resolución de conflictos. Distintas investigaciones en sus resultados han manifestado que la percepción de clima es "un factor ecológico principal" en cuanto a la evaluación del comportamiento laboral. Asimismo hablar estrictamente de una relación causal no se puede puesto que la palabra clima como tal es un fenómeno colectivo, dependiendo de la personalidad particular de cada persona. Más que causalidad se debería hablar de un predictor de la actitud, o de una característica de probabilidad en la aparición de diferentes conductas. En suma, puede considerarse el clima un factor sensitivo y relativamente constituido. La satisfacción laboral los accidentes y la productividad estaría relacionada con el clima, cabe mencionar que investigaciones empíricas no siempre avalan esta dialéctica. (19)

En el Perú las instituciones de salud, confrontan grandes retos hoy en día en los hospitales, donde se despliega gran esfuerzo para brindar servicios de calidad y así lograr la excelencia de los mismos, por tanto es importante el papel que realizan estos establecimientos que brindan servicios de salud con eficacia y eficiencia, buscando siempre una mejora continua de la calidad en todas las organizaciones, cumpliendo con los indicadores de salud para la superación de la empresa y por ende de los clientes externos e internos. Además del sostenimiento de los valores, la

motivación para cumplir con los lineamientos de política del sector salud.
(20)

Según “Johannesson, la conceptualización del clima organizacional se ha llevado a cabo a través de dos líneas principales de investigación: La objetiva y la perceptual. La medición objetiva del clima es evidente en los trabajos de Evan, Lawrence y Lorsch. Forehand y Gilmer, ofrecen una definición más completa donde consideran al espectador de clima como un miembro de la organización y como el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman. Según Hall, el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado.” (21)

Características del Clima Organizacional

“Las características que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente de la organización en que se desempeñan sus miembros.

- Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales.
- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización.
- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización.
- Es afectado por diferentes variables estructurales (estilo de dirección, políticas y planes de gestión, etc).” (22)

“Beneficios de la medición del Clima Organizacional

1. Obtener información confiable y válida sobre el funcionamiento de la Organización.

2. Establecer el valor promedio del Clima Organizacional y comparar el Clima Organizacional en los diferentes departamentos o áreas.
3. Establecer Benchmarking interno, a los fines de aprovechar las mejores prácticas dentro de la empresa.
4. Monitorear el resultado de las intervenciones de los proyectos de mejora del clima organizacional.
5. Adicionalmente, es posible conocer los elementos satisfactorios y aquellos que provocan insatisfacción en el personal de una organización.
6. Disponer de Indicadores de Gestión adicionales a los tradicionales.
7. Detectar las fortalezas y debilidades de las áreas organizacionales.
8. Definir acciones de mejora.
9. Realizar comparaciones con otras organizaciones y apoyarse en ellas con fines de Benchmarking.
10. Desarrollar competencias de comunicación y participación entre sus miembros.” (23)

Dimensiones del Clima Organizacional

Comunicación:

La comunicación ejerce un papel muy importante en una organización sobre todo en las relaciones entre el potencial humano, en su mayoría los problemas que se presentan en una empresa está influenciado por la comunicación o a la de una inadecuada información, por lo general conduciría a conduce a malas relaciones interpersonales, inefectivas decisiones, causando tensión e insatisfacción entre los trabajadores. Existen dos tipos de comunicación externa e interna. La primera tiene que ver con la recepción y transmisión de la información recibida por los clientes, proveedores, intermediarios etc. Esta característica es muy importante porque es la imagen que reflejamos a nuestros clientes que son la razón de ser de una institución de allí ellos decidirán continuar o no utilizando nuestros servicios. La comunicación interna es igual de importante como la comunicación externa. Difundir un modelo positivo

dentro de la organización es una de las intenciones de mantener una comunicación adecuada. Fomentar una comunicación asertiva entre los enfermeros hará que se sientan muy satisfechos de pertenecer a esta empresa y por tanto sentirse orgulloso de ser parte de ella. Todo ello generará una comunicación externa invaluable. (24)

Comunicación interna: influye en la eficiencia y eficacia de la gestión de la calidad en una organización. Es el componente personal y motivacional, fuente de impartir y promocional de cultura institucional, fomentando el desarrollo productivo. Esta comunicación se efectúa entre todos los trabajadores y niveles de la organización cuyo fin es el de intercambiar opiniones ideas y tomar decisiones correctas. (25)

Interacción laboral: El objetivo es contribuir a fortalecer el crecimiento de organizaciones, para alcanzar resultados óptimos. Se Busca conocer las necesidades del cliente, para trabajar en función de mejorar la calidad de atención. (26) Un ser social es el ser humano, pues requiere de estar interactuando con los demás, realizando un trabajo en equipo para cumplir con sus metas programadas. También en el trabajo van a surgir conflictos que nos hará tomar decisiones que serán negativas o positivas y en algunos casos afectarán a los a demás tanto al cliente interno como externo. (27)

Calidez. Es sinónimo afecto, de cordialidad humana, siendo las personas cálidas aquellas que son amables, carismáticas y muy queridas por los demás. Cuando se habla de calidez humana se observa que hay una estrecha relación con el concepto de empatía. Para demostrar calidez humana es siendo cordiales, amables y tener una disposición en todo momento de brindar un servicio. La calidez humana generará confianza hacia la otra persona y mejorará las relaciones interpersonales. (28)

“El apoyo: Es un término que procede de apoyar. Este verbo refiere a hacer que algo descansa sobre otra cosa; a fundar; a confirmar o sostener alguna opinión o doctrina; o a favorecer y patrocinar algo.” (29)

Confort: El confort es la percepción de bienestar, sentirse a gusto en la organización a la que pertenece. Básicamente podemos decir que tener confort es realizar las actividades tranquilo puesto que el lugar donde se trabaja es como nuestro segundo hogar. Mayormente la dirección debe crear un ambiente físico agradable sano. Poder gozar de un ambiente agradable en la empresa un espacio cerrado va depender mucho de las diversas variables que conceptualizan varios tipos de confort. (30)

Desempeño de funciones: Es proporcionar información de forma continua y permanente a los subordinados sobre cómo se está realizando su trabajo dentro de la organización. Asimismo sirve para verificar si los trabajadores están realizando sus funciones correctamente o de lo contrario si se observa fallas en los procesos y así poder adoptar medidas correctivas, en las instituciones de salud más aun donde los licenciados de enfermería realizan los cuidados a los pacientes para prevenir o mejorar la salud del cliente. (31). De igual forma este ambiente debe tener características que deben ser tomadas en cuenta en el momento de ser diseñadas, debiendo ser a las necesidades del cliente, como son: iluminación, ruido, calidad del aire, temperatura, color, mobiliario, equipamiento y privacidad. Además las necesidades insatisfechas causan inconformidad, tensión e insatisfacción. (32)

Para que un hospital funcione el ambiente es el medio propicio para que se desarrolle con armonía y bienestar el trabajo, por tal motivo se debe tomar en cuenta la importancia del medio ambiente, ello mantendrá al paciente como a los licenciados de enfermería contentos de realizar su trabajo dentro de un lugar agradable. (33)

La higiene dentro de un hospital es de vital importancia para la salud y comodidad tanto de los pacientes, visitantes y del personal que en el

labora. La tranquilidad y el silencio, la ventilación y la temperatura son puntos de gran significancia para que los pacientes se recuperen. En cuanto a los climatizadores, unidades de aire acondicionado etc. deben ser manejados solo por expertos, al realizar la instalación así como de su mantenimiento, sin descuidar el más mínimo detalle. La iluminación es un factor de suma importancia en un hospital. Para la realización de los procedimientos que realizan los médicos así como los enfermeros sin interesar si es de noche o de día, puesto que para que el paciente se recupere se debe cumplir estrictamente con la terapia pero sin alterar el ciclo día y noche que podría influir de forma decisiva en su bienestar tanto mental como física. Por todo lo visto anteriormente no hay mejor luz que la del sol, aunque debido a que los espacios suelen ser insuficientes en muchos lugares esto no siempre es posible. (34)

Estructura del sistema organizacional

Es la forma en que se agrupan, dividen y organizan el trabajo de la empresa, sin necesariamente tener que ver con el nivel o posición, puesto que tiene que ver directamente con la estructura orgánica; el cual se visualiza en el organigrama, y es conocida por los trabajadores como Estructura Organizacional. El cómo asuma la organización una empresa su funcionamiento, sería necesario implantar reglas, normas, procedimientos, políticas, etc., para facilitar el crecimiento u aumento de la productividad de los trabajadores. El efecto puede ser negativo o positivo, según como controle o visualice el clima laboral la organización. Asimismo para que facilite una adecuada comunicación va depender de como este conformada la estructura organizacional, este aspecto como es el flujo de comunicaciones es fundamental en cualquier empresa que aspira a estar en una mejora continua. (35)

Normas institucionales: Son aquellas leyes y normativas que tienen de forma particular y autónoma una determinada institución (Minsa) y que difiere del resto de las instituciones y que por el solo hecho de ser

autónoma no quiere decir que estar desligada de leyes orgánicas, la constitución nacional o la carta de derechos humanos, leyes importantes de las cuales se sustenta las normas institucionales. (36) Alcanzar los objetivos establecidos en el Artículo 5º de la Ley N° 27657- Ley del Ministerio de Salud, donde se establecen los siguientes Procesos dentro de una organización institucional o sectorial deberán desarrollarse los manuales generales de procesos como: Planeamiento, Salud Ambiental, Promoción de la Salud, Medicamentos, Insumos y Drogas, Protección, Recuperación y Rehabilitación de la Salud, Control de Epidemias y Prevención, Seguro Integral de Salud, Emergencias y Desastres, Organización, Información para la Salud, Desarrollo Informático, Financiamiento, Desarrollo de Recursos Humanos, Inversión en Salud y Logística Integrada. (37)

Organización del servicio: Es un proceso complicado donde interactúan una variedad de componente y en caso particular del departamento de enfermería, que cobra mayor importancia puesto que el campo de acción de los enfermeros es trabajar con los seres humanos por tal motivo los sitúa ante los demás como una profesión trascendental para la sociedad. De igual manera organizarnos, enseñar cómo hacer las actividades, saber que la profesión enfermería tiene un orden jerárquico al cual se debe respetar, así como cumplir con las normas o reglas que imparten los departamentos de enfermería a través de los recursos humanos asignados en sus diferentes categorías o puestos de trabajo. Los servicios de enfermería dentro de una institución de salud, es un elemento primordial para garantizar una adecuada, oportuna y continua atención a los pacientes asistentes a la institución. (38)

Evaluación de la calidad: Considerada como proceso total, donde se detalla un diagnóstico del proceso general del servicio prestado por la institución, pero a la vez facilita detectar los errores y causas que causan los problemas que se presentan en el cotidiano quehacer del enfermero y así contribuir con estrategias para eliminar o minimizar los problemas encontrados.(39)

Evaluar la calidad es supervisar las diferentes actividades que realiza el equipo multidisciplinario que en ella laboran; para saber cómo está la calidad de atención en este establecimiento de salud. También es definido como Control de la calidad. (40)

La enfermera incide en numerosos factores de la estructura y procesos en nuestros objetivos de calidad, los cuales se encuentran estrechamente vinculados, según se observa:

“Estructura:

- La representación de Enfermería en los diferentes niveles administrativos del Sistema de Salud.
- La elevación de su nivel de autoridad formal en las Direcciones de las diferentes unidades de atención.
- Participación activa en la elaboración de Programas de Salud y Normas.
- Participación en la planificación de recursos humanos a formar planes y programas de estudios y en las plantillas que requieren las unidades.
- La introducción de un personal de Enfermería vigilante epidemiológica cada 300 camas hospitalarias, elemento importante en la prevención de enfermedades nosocomiales.

Procesos: Enfermería incide en numerosos procesos relacionados con la calidad de atención.

- Aplica la atención de Enfermería, basada en los Programas, Normas y Reglamentos.
- Participación en las Comisiones de acreditación docente de las áreas preventivo-asistenciales.
- Miembro activo en las comisiones de selección de estudiantes que aspiran a cursos de nivel básico, de especialización y de nivel universitario de la profesión.
- Jerarquiza las centrales de esterilización de las unidades.

- Ejecuta normas técnicas de otros subsistemas, de forma más directa las relacionadas con el uso, conservación y control de medicamentos.
- Integra diferentes comités de actividades científicas: infecciones, evaluación de historias clínicas.”(41)

Identidad: Es el sentimiento de pertenecer a una organización y es un factor importante y valioso dentro del equipo de trabajo. En suma, la identidad tiene que ver con el sentir de ser parte y a la vez compartir los objetivos de la organización. (42)

Hablar de identidad es llevar a los trabajadores a sentirse parte del equipo de trabajo, que tienen un solo objetivo y por lo tanto tienen un predilección por preocuparse por lo que les pasa a ellos a todos sus integrantes. (43)

Compromiso institucional: Se puede definir como una acción creadora y activa además crea en la conciencia de los trabajadores sentirse parte o dueño de la institución a la cual pertenecen. Esto genera que todo el equipo participe responsable y activamente en el avance de la organización en beneficio de la empresa en que se desarrolla.(44)

Integración a la Institución: Es la articulación y obtención de los componentes humanos y materiales que la institución lo cree necesario para el desarrollo del organismo social. De igual modo se podrá alcanzar el éxito, en base a la satisfacción, capacidad y cooperación de los enfermeros para poder alcanzar la eficacia. Todos estos factores tienen injerencia en los gerentes, puede afirmarse que la dirección del potencial humano conservará a mantener un equipo de trabajo satisfecho. (45)

INTERVENCIÓN DE ENFERMERÍA EN EL FOMENTO DE UN CLIMA LABORAL ADECUADO

Al realizar la función de gerente, administrador o supervisor, se debe lograr lo programado a través de trabajar con todos los que trabajan en la empresa. Una de sus responsabilidades es incentivar a todos los que están a su cargo para que asuman sus responsabilidades y deberes en la construcción día a día de la organización respetando sus derechos.

Los tiempos sobre todo hoy que vivimos en un mundo globalizado son diferentes, pues surgen nuevos paradigmas, necesidades en todas las profesiones, sin pasar desapercibido por los licenciados de enfermería, entonces los licenciados que son administradores y gerentes deben estar a la vanguardia de estos, poniendo en práctica estrategias motivacionales, para evitar todos los problemas que se presentan en sus instituciones en el cual recae la responsabilidad de dirigir a sus pares.

Los licenciados de enfermería en su lugar de trabajo deben sentirse como en su segundo hogar, es decir dentro de una atmósfera familiar por lo cual debe de haber: unión, compromiso verdadero, ambiente protector, Aplicar el principio de justicia y equidad, escuchar las ideas y ponerlas en práctica. (46) Además de “implementar el reconocimiento informal y formal, ayudar al personal a su cargo cuando más lo necesite. La forma más eficaz de reconocimiento tanto formal como informal, es la que proviene del superior directo al empleado ya que el supervisor es el punto tangible entre el empleado y el nivel superior de la empresa.” (47)

TEORÍAS DE ENFERMERÍA RELACIONADAS AL ESTUDIO

Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow:

“Esta teoría postula que la motivación de las personas depende de las satisfacción de cinco tipos de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de afecto, de estima y de autorrealización. Estas necesidades se satisfacen en un orden jerárquico, debido que en tanto la primera necesidad o básica no se ha satisfecho, ésta tiene el poder exclusivo de motivar la conducta; sin embargo, al ser lograda, pierde su poder de motivación. De esta forma, un nivel más alto de necesidad se convertirá en un factor de motivación sólo cuando las necesidades que ocupan el nivel inmediato anterior hayan sido cubiertas. Maslow postula que para lograr la motivación del personal será necesario que la organización proporcione las condiciones para satisfacer estas necesidades a través de su trabajo siendo las necesidades básicas como: Fisiológicas, seguridad, afecto, amor, pertenencia, estima o reconocimiento, autorrealización.”(48)

Teoría de la motivación e higiene de Herzberg

“Frederick Herzberg postula que los factores que intervienen en la motivación y conducta en el trabajo son:

- a). Factores de higiene o mantenimiento. Son aquellos que evitan la falta de satisfacción pero no motivan, es decir, son los mínimos que deben existir en toda institución, tales como el sueldo, prestaciones, políticas y estilos de supervisión.
- b). Motivadores. Como su nombre lo indica, promueven la motivación, incluyen la autorrealización, reconocimiento, responsabilidad y el trabajo mismo. Si queremos motivar a las personas en su puesto, Herzberg recomienda acentuar los factores relacionados con el trabajo en sí o con sus resultados directos, como oportunidades de ascender, oportunidades de crecer como persona, reconocimiento, responsabilidad y logros, que son las características que ofrecen una remuneración intrínseca para las personas.” (49)

Teoría de las necesidades de McClelland

“David McClelland postula que la motivación en el trabajo está en relación con las necesidades de cada persona y el predominio de alguna de éstas: es el factor que habrá de satisfacerse a través del puesto. Dichas necesidades son: Poder, afiliación, logro.”(50)

2.3. HIPÓTESIS:

2.3.1. Hipótesis Global

El clima organizacional en los licenciados de enfermería del Hospital San José de Chincha, Marzo 2016 es medianamente favorable

2.3.2. DERIVADA:

El clima organizacional en los licenciados de enfermería del Hospital San José de Chincha, Marzo 2016. Según dimensiones: comunicación, ambiente laboral, estructura e identidad medianamente favorable.

2.4. VARIABLES:

- Clima organizacional

2.5. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TERMINOS:

CLIMA ORGANIZACIONAL: es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización. Se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él.

ENFERMEROS: son profesionales de la salud que se encarga del cuidado directo de los individuos de todas las edades, familias, grupos y comunidades en la cual son capacitados para realizar las funciones de enfermería asistencial, administrativa, docente e investigadora.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN ENFERMERIA: adquiere un papel importante porque permite conocer la dinámica de su funcionamiento y gerenciar con exactitud los problemas profesionales acontecidos en el accionar diario de los enfermeros.

HOSPITAL: es un establecimiento sanitario que se encarga de proporcionar todo tipo de servicios vinculados a la salud, dirigida por personal competente y especializado, cuya misión es la de proveer, en forma científica, eficiente, económica o gratuita, los complejos medios necesarios para la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de las enfermedades.

CAPÍTULO III

MATERIAL Y MÉTODOS

3.1.- TIPO DE ESTUDIO:

El estudio es de enfoque cuantitativo, porque los resultados son expresados numéricamente en frecuencias y porcentajes, de alcance descriptivo porque se explican los hechos tal y como se presentan y de corte transversal, porque se realizó en un determinado momento haciendo un corte en el tiempo.

3.2 ÁREA DE ESTUDIO:

El estudio se realizó en el Hospital San José de Chincha ubicado en la Avenida Abelardo Maurtua N° 600 de la provincia de Chincha Alta, Departamento de Ica. Entidad de salud que brinda atención las 24 horas. El hospital San José de Chincha fue creado el 19 de marzo del 1911 siendo la primera institución de salud de la provincia de Chincha su nivel de atención II-1; cuenta con las áreas asistenciales de: Medicina, Cirugía, Ginecología, Pediatría, Neonatología, Centro quirúrgico, Emergencia, consultorios externos y estrategias nacionales de salud.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA:

La población de estudio estuvo constituida por 66 licenciados de enfermería que laboran en el Hospital San José de Chincha. Se efectuó la siguiente fórmula obteniendo como resultado una muestra de 50 licenciados de enfermería, el muestreo empleado fue el probabilístico.

Obtención de la muestra:

$$\frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$
$$n = \frac{66 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.05 \cdot 0.95}{(0.03)^2 \cdot 65 - 1 + (1.96)^2 \cdot 0.05 \cdot 0.95}$$
$$n = \frac{66 \cdot (3.8416)^2 \cdot 0.05 \cdot 0.95}{(0.0009) \cdot (65) + 3.8416^2 \cdot 0.05 \cdot 0.95}$$
$$\frac{n=12.0434}{0.240976}$$
$$n=49.9 \quad n:50$$

Criterios de inclusión:

- Licenciados en enfermería que laboran en el Hospital San José de Chincha.
- Licenciados de enfermería que acepten participar en la investigación.
- Licenciados que se encuentren activas en el tiempo de investigación
- Licenciados que se encuentren realizando la labor asistencial.

Criterios de exclusión:

- Licenciados en enfermería que laboran en el hospital EsSalud
- Licenciados en enfermería que no deseen participar en la investigación.
- Licenciados que se encuentren en periodos de licencia vacacional o descanso médico
- Licenciados que se encuentren realizando labor administrativa

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario el cual consta de 17 preguntas con alternativas de respuestas cerradas de opción múltiple, divididas por 4 dimensiones, para la primera y segunda dimensión 4 preguntas, la tercera dimensión 6 preguntas y la cuarta dimensión 3 preguntas. Asimismo, el cuestionario ha sido modificado y sometido a validez de juicios de expertos, cuya confiabilidad fue demostrada a través del método de Alfa de Crombach.0.77

3.5. DISEÑO DE RECOLECCION DE DATOS:

Se gestionó el permiso a través de una solicitud dirigida al Director DR Edwin Reátegui Sánchez del Hospital San José de Chíncha, a nombre de la Universidad Privada San Juan Bautista, adjuntando el resumen del proyecto, además de las coordinaciones con el área de capacitación de la institución en mención. La aplicación del instrumento se realizó durante el periodo de abril 2016, teniendo en cuenta las consideraciones éticas de la beneficencia, no maleficencia, privacidad, confidencialidad autonomía y justicia.

3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS:

Para el procesamiento de datos se desarrolló los siguientes criterios:

- Codificación de variables; se clasificó y codificó los ítems previo vaciamiento de datos.
- Asignación de puntajes
- Se elaboró un libro de códigos y la matriz la cual permitió obtener información del total de la muestra seleccionada para luego clasificar los resultados mediante la escala de medición, los cuales fueron procesados en forma manual, mediante el sistema de tabulación por paloteo.

- Se realizó el procesamiento de los ítems usando Excel y Word para la obtención de las tablas de frecuencia por variables y dimensiones.
 - Luego se realizó la elaboración de tablas y gráficos para la presentación de los resultados mediante Microsoft Office Excel 2007.
- La valoración que se le asignó a la variable clima organizacional y sus respectivas dimensiones es la que se detalla a continuación:

DIMENSIÓN COMUNICACIÓN:

- Favorable: (13-15 PTS.)
- Medianamente favorable (9-12 PTS.)
- Desfavorable: (5 -8PTS.)

DIMENSIÓN CONFORT:

- Favorable: (13-15 PTS.)
- Medianamente favorable (9-12 PTS.)
- Desfavorable: (5 -8 PTS.)

DIMENSIÓN ESTRUCTURA:

- Favorable: (14-18 PTS.)
- Medianamente favorable (10-13 PTS.)
- Desfavorable: (6 -9 PTS.)

DIMENSIÓN IDENTIDAD:

- Favorable: (7-9 PTS.)
- Medianamente favorable (5-6 PTS.)
- Desfavorable: (3 -4 PTS.)

Para asignarle un valor final al resultado global, se realizó el promedio aritmético, donde se consideró:

- Favorable: (45-57 PTS.)
- Medianamente favorable (32-44 PTS.)
- Desfavorable: (19-31 PTS.)

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4. 1. RESULTADOS:

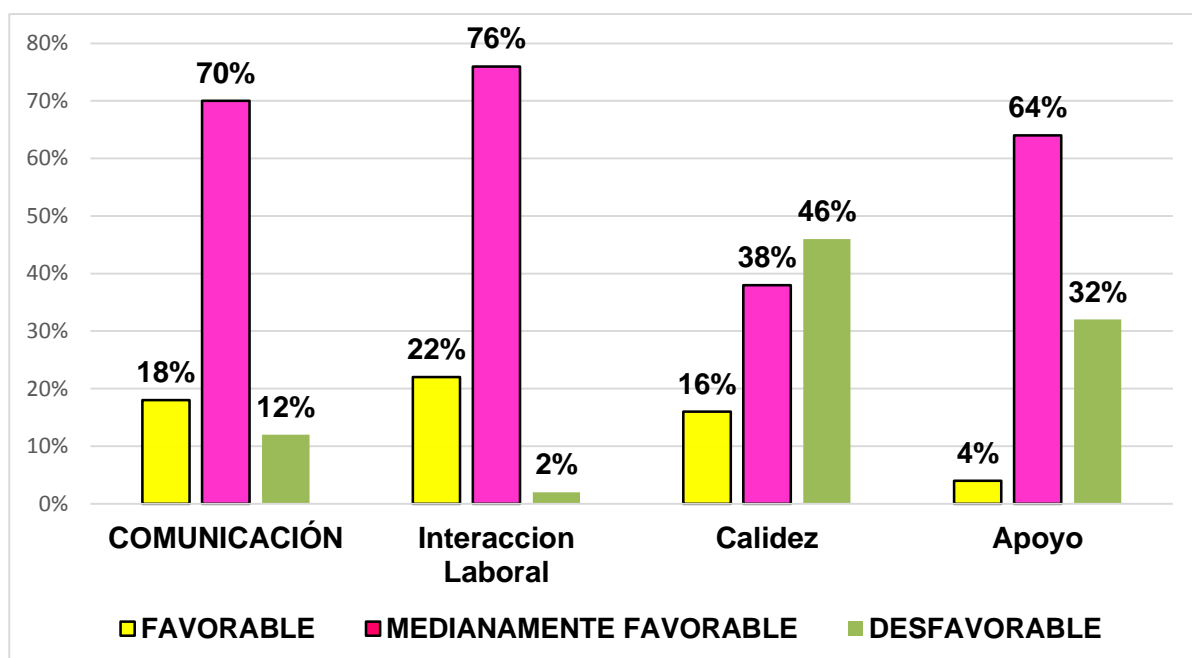
TABLA 1
DATOS GENERALES DE LOS LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL
HOSPITAL SAN JOSE DE CHINCHA
MARZO
2016.

DATOS GENERALES	CATEGORIAS	F	%
Sexo	FEMENINO	47	94%
	MASCULINO	3	6%
Edad	MENOR DE 30 AÑOS	2	4%
	DE 31 A 45 AÑOS	18	36%
	DE 46 AÑOS A MAS	30	60%
Estado civil	SOLTERO	7	14%
	SEPARADO	4	8%
	CASADO	35	70%
	VIUDO	4	8%

Años de servicio	MENOS DE 5 AÑOS	7	14%
	DE 6 A 11 AÑOS	13	26%
	DE 12 A 20 AÑOS	12	24%
	DE 21 AÑOS A MAS	18	36%
Tipo de contrato	NOMBRADO	41	82%
	CONTRATADO ORGANICO	5	10%
	CONTRATADO CAS	4	8%

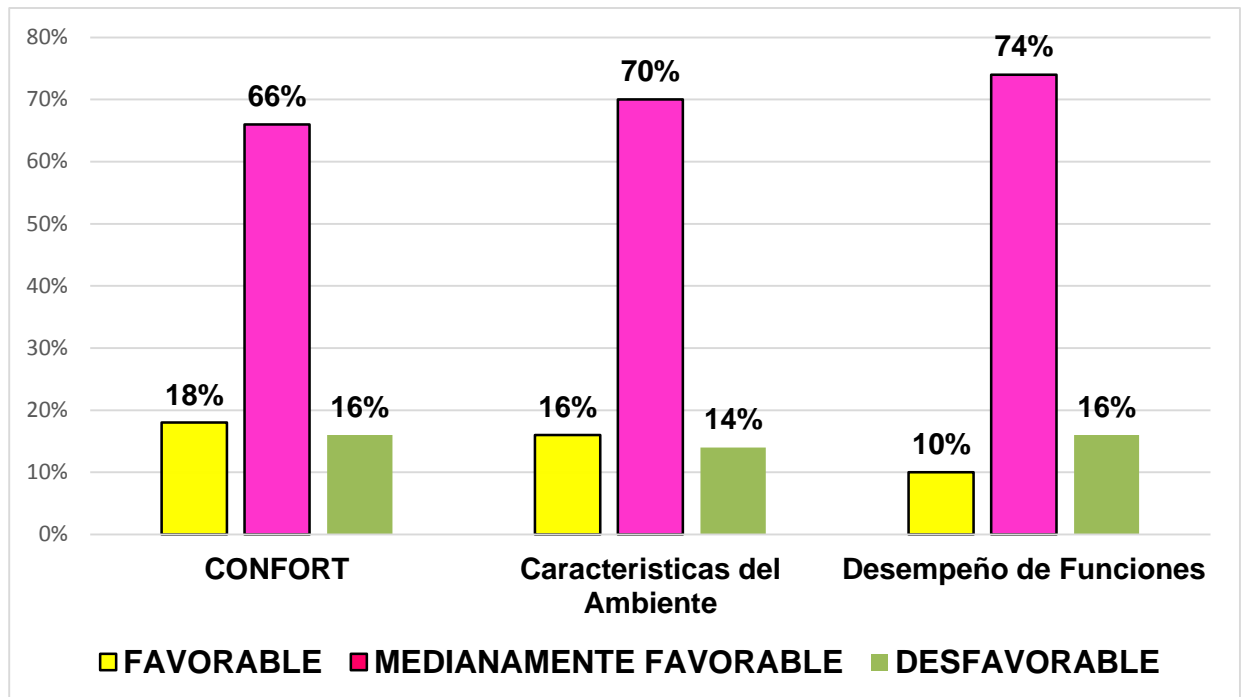
De acuerdo a los datos generales de la población de estudio el 94%(47) de sexo predominante fue el femenino, en relación a la edad, predominan las edades de 46 años a más en 60%(30), el 70%(35) son casados, el 36%(13) tienen de 21 años de servicio a más y el 82%(41) presentaba tipo de contrato de nombrados.

GRÁFICO 1
CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSION COMUNICACIÓN EN
LOS LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL
SAN JOSÉ DE CHINCHA
MARZO
2016.



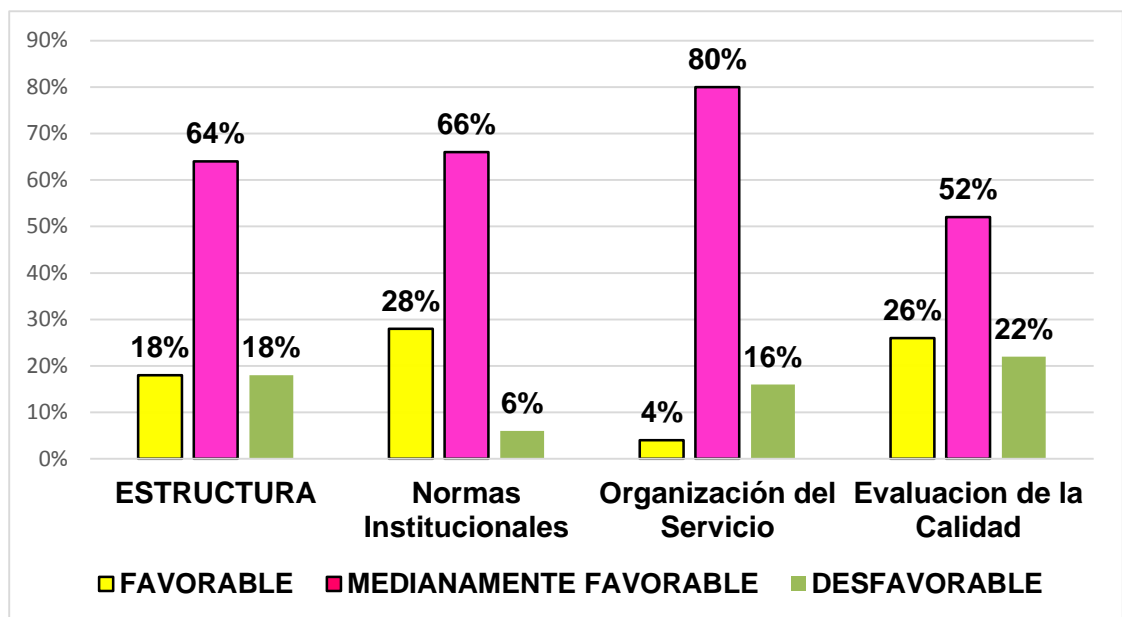
El clima organizacional en los licenciados en enfermería según dimensión comunicación en el 70%(35) es medianamente favorable, el 18%(9) favorable y el 12%(6) desfavorable. Según indicador interacción laboral es medianamente favorable con un 76%(38), según indicador calidez es desfavorable con un 46%(23), según indicador apoyo es medianamente favorable con un 64%(32).

GRÁFICO 2
CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIÓN CONFORT EN LOS
LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL
SAN JOSÈ DE CHINCHA
MARZO
2016.



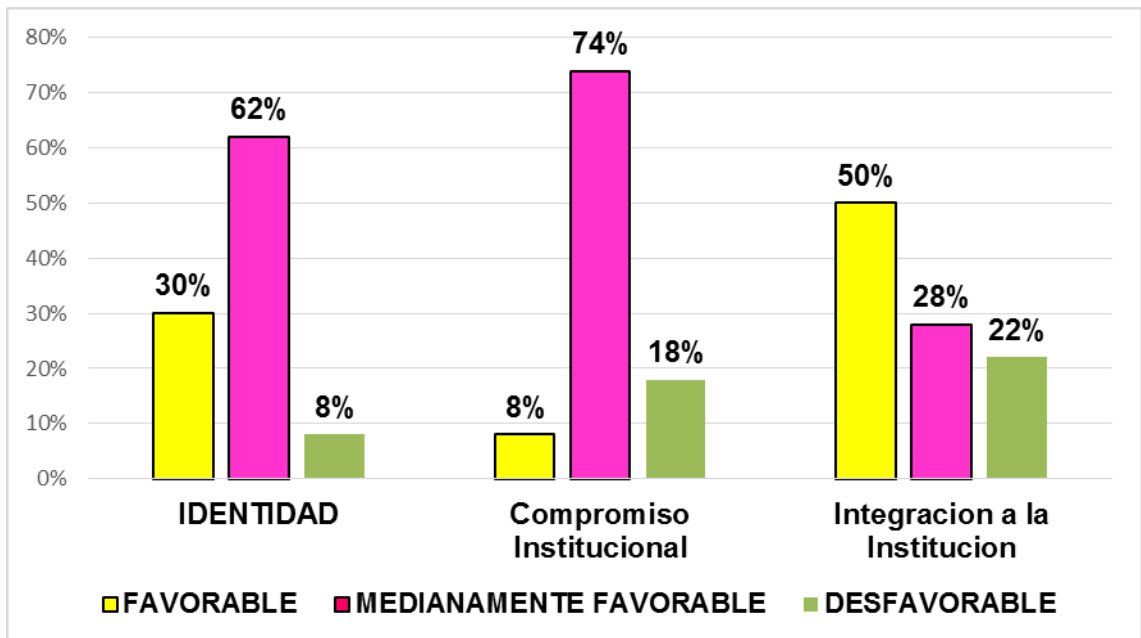
Según resultados obtenidos de la dimensión confort en el 66%(33) de los enfermeros es medianamente favorable, favorable en el 18%(9) y desfavorable en el 16%(8). Según indicador Características del ambiente es medianamente favorable en un 70%(35), según indicador desempeño de funciones es medianamente desfavorable en un 74%(37).

GRÁFICO 3
CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIÓN ESTRUCTURA EN
LOS LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL
HOSPITAL SAN JOSÈ DE CHINCHA
MARZO
2016.



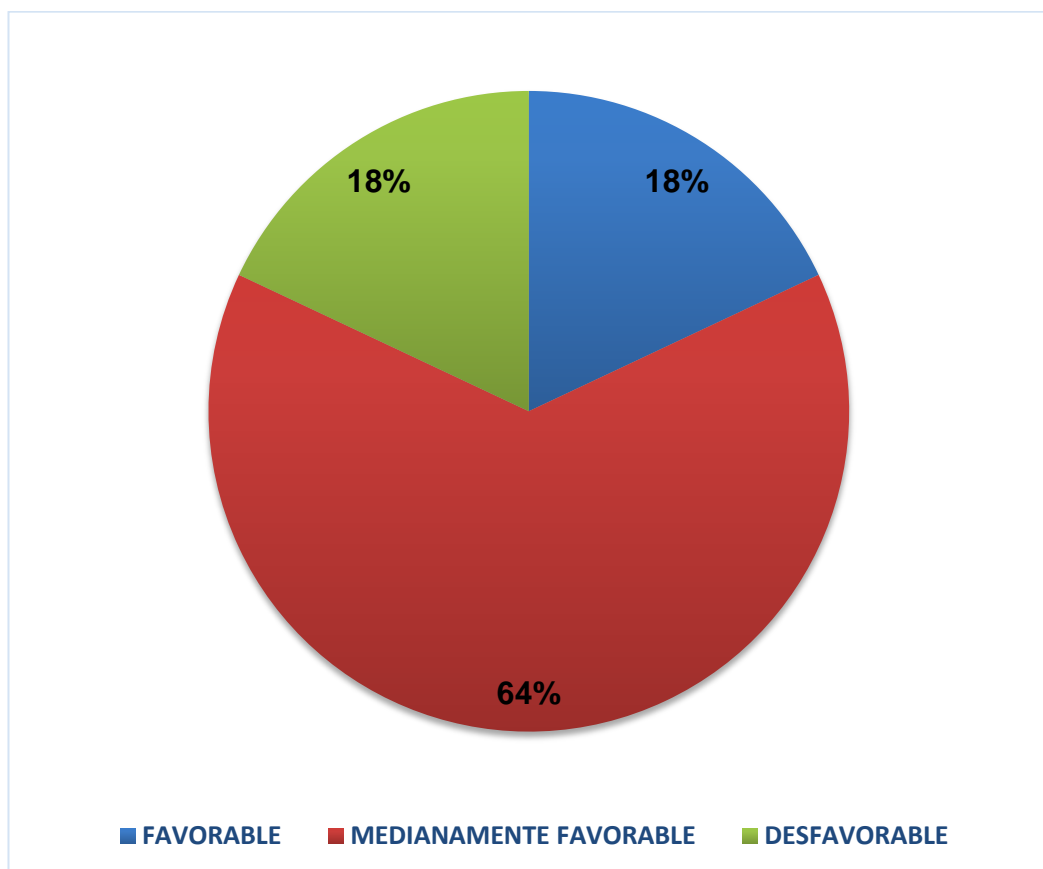
El clima organizacional en los licenciados según dimensión estructura es medianamente favorable en 64%(32), favorable en 18%(9) y desfavorable en 18%(9) respectivamente. Según indicador normas institucionales es medianamente favorable con un 66%(33), según indicador organización del servicio es medianamente favorable con un 80%(40), según indicador evaluación de la calidad es medianamente favorable con un 52%(26).

GRÁFICO 4
CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIÓN IDENTIDAD EN LOS
LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL
SAN JOSÈ DE CHINCHA
MARZO
2016.



El clima organizacional en los licenciados según dimensión identidad es medianamente favorable en 62%(31) favorable en 30%(15) y desfavorable 8%(4) respectivamente. Según indicador compromiso institucional es medianamente favorable en un 74%(37), según indicador integración a la institución es favorable en un 50%(25).

GRÁFICO 5
CLIMA ORGANIZACIONAL GLOBAL EN LOS LICENCIADOS DE
ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA
MARZO
2016.



Según resultados globales sobre el clima organizacional en el 64%(32) en los licenciados en enfermería es medianamente favorable, seguido del 18%(9) favorable y el 18%(9) desfavorable.

4.2 DISCUSIÓN

En relación a los datos generales el 94% que son de sexo femenino, predominan las edades de 46 años a más en el 60%, el 70% son casados, el 36% tienen de 21 a más años de servicio y el 82% son nombrados. (**Tabla 1**). Dichos resultados son similares con los de Fernández R ¹⁰ quien refiere que el 67.4 % de la población era de sexo femenino, con una media de 43.6 años de edad y con un rango de 53 años, la media de antigüedad en la institución fue de 9.5 años; lo cual , según Fuentes L. ⁶ refiere que las edades promedio fue 25 a 50 años, estos resultados guardan similitud con los de Puch M, Ruíz D, Almeida C. ⁹ quienes mencionan que del total, 72.5 % fueron mujeres y 27.5 % hombres, 39 % dijeron ser solteros; 40% casados; 10 % en unión libre y el resto divorciados, 11 %.

La población de profesionales de Enfermería en estudio se caracteriza por que la mayoría de los enfermeros se encuentra entre los 46 a más años, perteneciente a la adultez intermedia, de condición laboral nombrada y un tiempo de servicio entre 21 a 30 años de servicio.

La adultez Intermedia es un periodo que está ligado a la estabilidad laboral y los requerimientos sociales, son las edades con mayores inversiones en la estabilidad económica. Esta es una etapa muy importante del ciclo vital, ya que las personas que se encuentran en esta parte de sus vidas tienden estar más tranquilos debido a que ya tienen un trabajo fijo, entonces sus preocupaciones se centran más que todo en sus hijos, ya que estos estarán en momentos importantes de sus vidas.

Además en un futuro se traducirá en una gran población cesante o jubilada; por lo que la institución requerirá de nueva fuerza laboral para cubrir las vacantes que se apertura en tales circunstancias. Sin embargo

la experiencia laboral acumulada comparada a los nuevos profesionales es amplia, por lo que se debiera tomar en cuenta como una fortaleza en la institución.

El clima organizacional en los licenciados en enfermería según dimensión comunicación (**Gráfico 1**) fueron medianamente favorable en un 70%, el 18% favorable y el 12% desfavorable respectivamente, sin embargo cabe destacar que en sus indicador interacción laboral es medianamente favorable con un 76%, según indicador calidez es desfavorable con un 46%, según indicador apoyo es medianamente favorable con un 64%. Los resultados de este estudio coinciden con Paredes M, País D,¹⁵ quienes refieren que la interacción con el jefe inmediato presenta un 44%, oportunidad de progreso 62%, remuneraciones e incentivos y la interrelación con los compañeros de trabajo en un 56%.

Como se observa en esta dimensión de comunicación, se obtiene en mayor proporción resultado medianamente favorable por lo cual es prioritaria la necesidad de un adecuado manejo de los sistemas de comunicación para optimizar el rendimiento laboral de los profesionales de Enfermería. La comunicación desempeña un papel básico en las organizaciones y en las relaciones del recurso humano, la mayoría de los problemas tienen que ver con la comunicación y la falta de una información adecuada, conduce a decisiones poco efectivas, malas relaciones y causa de tensión e insatisfacción entre las personas.²⁴

El clima organizacional en los licenciados en enfermería según dimensión confort en el 66% de los enfermeros es medianamente favorable, favorable en el 18% y desfavorable en el 16% (**Gráfico 2**) resaltando que en su indicador Características del ambiente es medianamente favorable en un 70%, según indicador desempeño de funciones es medianamente desfavorable en un 74%. Estos resultados guardan

similitud a los obtenidos por Fuentes L. ⁶ donde un 48% considera que sí se presenta un clima laboral deseable entre enfermeras, asimismo Vera M, Samudio M. ⁸ concluye que el clima organizacional en los hospitales regionales se percibe, en general, como positivo porque existen posibilidades de modificar los factores que favorecen una mejora en las condiciones laborales.

El ambiente físico y seguridad, proporcionada por la empresa constituye una estrategia que motiva al recurso humano, que es el pilar principal de la institución, asimismo crear ambientes físicos sanos y agradables en el cual se sienta en su labor cotidiana en la organización. Es importante resaltar que para cualquier organización se debe incluir como parte de su plan de gestión, una medición de clima organizacional, es decir, contar la apreciación compartida del entorno en el cual se realiza el trabajo y la percepción que tiene los trabajadores sobre el mismo, seguido por jornadas de reflexión, con el firme propósito de lograr la mejora de la institución como sistema social.

Por otro lado, el clima organizacional en los licenciados según dimensión estructura es medianamente favorable en 64%, favorable en 18% y desfavorable en 18% respectivamente (**Gráfico 3**). Según indicador normas institucionales es medianamente favorable con un 66%, según indicador organización del servicio es medianamente favorable con un 80%, según indicador evaluación de la calidad es medianamente favorable con un 52%. Resultados que se pueden comparar con los obtenidos por Vera M, Samudio M.⁸ los resultados reflejaron insatisfacción de la infraestructura, inequidad salarial y falta de alcance de beneficios económicos adicionales al salario.

Toda organización, necesita de una serie de condiciones y de infraestructura física apropiadas, una localización geográfica, para hacer accesible los servicios de salud a la población de una manera funcional,

que les permita satisfacer las expectativas de los usuarios internos como externos. Igualmente las condiciones ambientales físicas y psicosociales, así como la calidad y cantidad de los recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas, deben ser congruentes con la naturaleza misma del trabajo. Para evitar la insatisfacción, en el caso de la investigación medianamente favorable y desfavorable, el clima organizacional y el deterioro en el desempeño, los directivos deben mantener ambientes de trabajo saludables que indistintamente brinden seguridad en el trabajo.

Asimismo el clima organizacional en los licenciados según dimensión identidad es medianamente favorable en 62% favorable en 30% y desfavorable 8% respectivamente. Según indicador compromiso institucional es medianamente favorable en un 74%, según indicador integración a la institución es favorable en un 50% **(Gráfico 4)**. Dichos resultados son similares con los de Fuentes L. ⁶ quien refiere que el 64% identifica que el clima laboral es afectado por el comportamiento individual en la calidad de vida del trabajo. La identidad del personal de Enfermería, se constituye en un medio importante para favorecer el desarrollo personal y, por ende, mejorar la productividad en la institución, asimismo es la medida que refleja el grado de compromiso que tienen con su servicio para alcanzar las metas que puedan satisfacer sus necesidades.

Según resultados globales sobre el clima organizacional los licenciados en enfermería de forma global fueron medianamente favorable en un 64%, seguido del 18% favorable y el 18% desfavorable **(Gráfico 5)**. Resultados que se pueden comparar Cáceres M, quien determino que del 100%, en el Clima Organizacional 71.4 % fue regular y 28.6% muy bueno.

El clima laboral debe ser entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, el cual permite ser un aspecto que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados en la organización.

El clima laboral debería ser favorable porque es esencial no solo para la salud del personal sino también para hacer un aporte positivo y favorecer la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo y la satisfacción y lograr un ambiente de trabajo agradable en su área de trabajo lo cual redundará en el beneficio del trabajador y, por ende, en el rendimiento de la institución.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5. 1. CONCLUSIONES:

1. El clima organizacional en los Licenciados de enfermería del hospital San José de Chincha, Marzo 2016 es medianamente favorable rechazándose hipótesis planteada.
2. El clima organizacional en los licenciados enfermería del hospital San José de Chincha, según comunicación, ambiente laboral, identidad y estructura es medianamente favorable por lo que se rechaza la hipótesis derivada planteada en la investigación.

5. 2. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades del Hospital San José de Chincha, tener en cuenta los resultados del estudio para profundizar en el análisis, y sobre todo atender las políticas administrativas con justicia y equidad a través de la práctica de liderazgo motivador y transformador que centre su atención en el desarrollo del capital humano.
2. Sensibilizar a la jefatura de enfermería y jefes de servicio para generar comunicación asertiva mediante la promoción de talleres o cursos de capacitación de alto nivel, a fin de contar con personal altamente identificado con la institución manteniendo al cliente interno dentro de un adecuado clima laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) Galaz J, Contreras P. La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una Universidad Estatal Pública: la realidad institucional bajo la lente del profesorado. Benito de Juárez, México: ANUIES; [Fecha de acceso 22 de enero de 2016], 2002. 21-3. URL Disponible en: www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532013000100002&script.
- 2) Fernández B, Paravic T. Nivel de satisfacción laboral en Enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. Cienc. enferm. 2003; IX (2): 57-66. [Fecha de acceso 22 de enero de 2016] URL Disponible en: www.scielo.cl/pdf/cienf/v9n2/art06.pdf.
- 3) Bustamante M, Hernández J, Yáñez L. Análisis del clima organizacional en el Hospital Regional de Talca. Revista Estudios Seriados en Gestión de Salud 2009; [datos de internet]; 5 (11). Disponible en: http://mggp.otalca.cl/docs/taller_de_salud_publica/analisis_del_clima_organizacional_en_el_hrt.pdf.
- 4) Vera M, Samudio M. Clima organizacional de enfermería en los Hospitales Regionales del Instituto de Previsión Social. Asunción, Paraguay URL Disponible en: Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud, Vol. 11(2) Diciembre 2013: 41-54

- 5) Monteza N. Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Es salud, Chiclayo 2010. [Fecha de acceso 28 de enero de 2016], URL Disponible en: <http://tesis.usat.edu.pe/jspui/handle/123456789/82>.
- 6) Flores E. Factores condicionantes de la satisfacción laboral de los enfermeros del hospital es salud, Chincha, Perú .2015
- 7) Fuentes L. Comportamiento individual y clima organizacional. Guatemala [Tesis licenciatura] 2015. [Fecha de acceso 28 de enero de 2016] URL Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Fuentes-Lenin.pdf>.
- 8) Vera M, Samudio M. Clima organizacional de enfermería en los Hospitales Regionales del Instituto de Previsión Social. Asunción, Paraguay URL Disponible en: Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud, Vol. 11(2) Diciembre 2013: 41-54
- 9) Puch M, Ruíz D, Almeida C. Diagnóstico del clima organizacional del hospital de la mujer Zacatecana. [Tesis licenciatura] México. Volumen 13 No. 4 octubre-diciembre 2012 [Fecha de acceso 02 de febrero de 2016], URL Disponible en: www.respyn.uanl.mx/xiii/4/articulos/clima_organizacional.htm por MCP Ceballos - 2012 - Artículos relacionados.
- 10) Fernández R, Cobos P, Figueroa M. Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial [Tesis licenciatura] México 2014. [Fecha de acceso 21 de julio de 2015], URL Disponible en <http://www.scielosp.org/pdf/rcsp/v41n4/spu03415.pdf>.

- 11)** Tenazoa N, Rivera-Cardozo P. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana. [Tesis licenciatura] 2014
 URL Disponible en: dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/363/1/maestria.pdf.
- 12)** Cabello J. Evaluación del clima organizacional en internos de medicina que laboran en el Hospital Nacional Sergio Bernales. [Tesis licenciatura]; Lima. URL Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4048/1/Cabello_cj.pdf.
- 13)** Cáceres M. clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas [Tesis licenciatura]; Lima _Perú. URL Disponible en: ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/.../Calcina_Caceres_Marcos_Herminio_2015.pdf
- 14)** Paredes M. País D. el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras (os) de los diferentes servicios del hospital provincial docente belén de Lambayeque, durante julio _ agosto del 2012. [Tesis licenciatura]; URL Disponible en: servicios.uss.edu.pe/ojs/index.php/SVS/article/view/78
- 15)** Robbins, Stephen y otros, Fundamentos de Administración, México, Editorial Prentice Hall, 1995.
- 16)** Cabrera Díaz. El clima Organizacional en empresas chilenas. Ponencia presentada en el II Congreso Iberoamericano de Recursos Humanos, 1998 p- 6.I [Fecha de acceso 15 de marzo 2016] URL Disponible en: www.portalesmedicos.com/publicaciones/articles/4131/2/
- 17)** Dessler G. Organización y Administración: Enfoque situacional. México: Pretince Hall, 1993. p- 181

- 18)** Dessler G. Organización y Administración: Enfoque situacional. México: Prentice Hall, 1998. P-182 184-. Desarrollo Organizacional. Tercera Edición. México: Trilla
- 19)** Mañas M, Peiró J, González-Romá V. El clima de los equipos de trabajo: determinantes y consecuencias. Universidad de Almería, Almería. España.
- 20)** Ferrer L. Desarrollo Organizacional. [Datos de internet] México: Trilla 1998 [Fecha de acceso 9 de marzo de 2016], URL Disponible en: [dip.una.edu.ve/.../desarrollo/.../...](http://dip.una.edu.ve/.../desarrollo/.../)
- 21)** Fernández E, Castell P. Gerencia en Salud. Ciudad de la Habana: ENSAP; 1997. URL Disponible en: www.portalesmedicos.com/.../Clima-Organizacional-de-Enfermeria.h...
- 22)** French L, Bell H. "Desarrollo organizacional (Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización". Edic. Prentice-Hall Hispanoamericana, México. 375 pp.
- 23)** Giraldo Buitrago G. Clima Organizacional. Departamento Administrativo de la Función Pública. [Fecha de acceso 9 de marzo de 2016] URL Disponible en: www.dafp.gov.co; abril de 2001.
- 24)** <http://revistadecomunicacionysalud.org/index.php/rcys/article/view/34/47>
- 25)** Almenara J. Una aproximación al fenómeno de la comunicación organizacional". En: J.F. Pont Clemente (ed.). Retos empresariales para 1998. Barcelona: Universidad de Barcelona, Escuela Universitaria de Estudios Empresariales. Andrade, H. 1991. "Hacia una definición de la comunicación organizacional". En: C. Fernández Collado. La comunicación en las organizaciones. México: Trillas.
- 26)** <http://www.interaccionlaboral.com.ar/>
- 27)** Clerc, J, Saldivia, A, Serrano, M 2006. Liderazgo y su influencia sobre clima laboral URL Disponible en

<http://medicina.uach.cl/saludpublica/diplomado/contenido/trabajos/1/Osorno%202006/Liderazgo%20y%20su%20influencia%20sobre%20el%20clima%20laboral.pdf>.

- 28)** <http://designificados.com/calidez/>
- 29)** Pérez, J, Gardey, A, 2012. Definición de apoyo - Qué es, Significado y Concepto URL Disponible en <http://definicion.de/apoyo/#ixzz4FHKuhz00>
- 30)** Contreras, F, Barbosa, D, Juárez, F, Uribe, A., & Mejía, C. 2009. Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud, como criterios de Responsabilidad Social Empresarial. Estudio comparativo en cuatro ciudades colombianas. Revista Acta Colombiana de Psicología. 12, 13-26
- 31)** Maracara- de la cruz F.2002 URL Disponible en :<http://www.monografias.com/trabajos15/enfermeras/enfermeras.shtml#ixzz4FHSxw1co>
- 32)** De Bello c, Humanización y calidad de los ambientes hospitalarios. URL Disponible <http://www.minsa.gob.pe/dgiem/cendoc/pdfs/humanizaci%c3%93n%20y%20calidad%20de%20los%20ambientes%20hospitalarios.pdf>.
- 33)** Pollo Paredes, ambiente hospitalario [fecha de acceso 31 de octubre 2012]URL Disponible en <https://prezi.com/dhr9trjuaqoh/ambiente-hospitalario/>
- 34)** Característica que debe tener un ambiente hospitalario URL Disponible en : <http://www.seisamed.com/caracteristicas-que-debe-tener-una-habitacion-de-hospital>
- 35)** Contreras, F, Barbosa, D, Juárez, F, Uribe, A., & Mejía, C. 2009. Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud, como criterios de Responsabilidad Social Empresarial. Estudio comparativo en cuatro ciudades colombianas. Revista Acta Colombiana de Psicología. 12, 13-26

- 36)** <https://mx.answers.yahoo.com/question/index?qid=20110206075856AAYadLD>.
- 37)** Ley del ministerio de salud Disponible en :www.sis.gob.pe/portal/...pdf/.../Norma.../Regla_Ley_27657_Ley_d el_MINSA.pdf
- 38)** Enf. Lechuga, C. Organización de los servicios de enfermería y sus niveles jerárquicos URL Disponible <http://bvs.insp.mx/articulos/2/10/05092001.pdf>.
- 39)** Evaluación de la calidad. [fecha de acceso 5 de agosto de 2016].
160 157 artículos URL Disponible en: http://www.ecured.cu/Evaluaci%C3%B3n_de_la_Calidad
- 40)** La evaluación de la calidad [Fecha de acceso 20 de septiembre del 2012] URL Disponible en : https://es.wikipedia.org/wiki/Evaluaci%C3%B3n_de_la_calidad
- 41)** *Lic. Trincado María y DR: Emilio Fernández* URL Disponible en : http://bvs.sld.cu/revistas/enf/vol11_1_95/enf01195.htm
- 42)** Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional. Ministerio de Salud. Perú. Dirección General de Salud de las Personas. Dirección de Calidad en Salud Lima. RM N° 623-2008/MINSA [Fecha de acceso 20 de marzo 2016] URL disponible en bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
- 43)** Salazar, José G., Guerrero, Julio C., Machado, Bárbara, Cañedo, Rubén (2009). Clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED* 20(4):67-75
- 44)** Crespo E. Bases filosóficas del compromiso institucional URL Disponible en: <http://www.experienciamedica hp.com.ar/v29n1/descarga/editorial.pdf>.
- 45)** Integración [fecha de acceso 4 de diciembre 2010] URL Disponible en : http://es.slideshare.net/mack23/integracion-intro?next_slideshow=1

- 46)** Reyes I. El significado de la motivación para el profesional de enfermería. Un aporte fenomenológico [Base de datos] 2010 [En línea] URL disponible en :www.monografias.com › ... › Recursos Humanos -
- 47)** Arroyo de Cordero G. Humanismo en Enfermería Rev. Enfermería IMSS. 2000 No 8. Vol. 2 pp.62.
- 48)** Münch, L. (2011). Liderazgo y Dirección. El liderazgo del siglo XXI. México: Trillas. Págs. 84-88.
- 49)** Robbins, Stephen, P. (1999). Comportamiento Organizacional. Prentice Hall. Pearson.
- 50)** Goleman, Daniel, Inteligencia emocional, Vergara, México, 2000. Citado por: Münch, L. (2011). Liderazgo y Dirección, El Liderazgo del siglo XXI. México: Trillas. Págs. 161- 162.

BIBLIOGRAFIA

- Arroyo de Cordero G. Humanismo en Enfermería Rev. Enfermería IMSS. 2000 No 8. Vol. 2 pp.62.
- Bustamante MA, Hernández JP, Yáñez LA. Análisis del clima organizacional en el Hospital Regional de Talca. Revista Estudios Seriadados en Gestión de Salud 2009; 5 (11).
- Dessler G. Organización y Administración: Enfoque situacional. México: Prentice Hall, 1998. P-182 184-. Desarrollo Organizacional. Tercera Edición. México: Trilla
- Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional. Ministerio de Salud. Perú. Dirección General de Salud de las Personas. Dirección de Calidad en Salud Lima. RM N° 623-2008/MINSA
- Fernández B, Paravic T. Nivel de satisfacción laboral en Enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. Cienc. enferm. 2003; IX (2): 57-66.
- Fernández Caballero E, Castell-Florit Serrate P. Gerencia en Salud. Ciudad de la Habana: ENSAP; 1997.
- French Wendell L, Bell Cecil H. "Desarrollo organizacional (Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización". Edic. Prentice-Hall Hispanoamericana, México. 375 pp.
- García I, Córdoba J, Serrano A, Figueroa E. Moreno, J. Factores asociados a la satisfacción de los profesionales en los hospitales públicos Andaluces. 1997; 141:7-12.

- Goleman, Daniel, Inteligencia emocional, Vergara, México, 2000. Citado por: Münch, L. (2011). Liderazgo y Dirección, El Liderazgo del siglo XXI. México: Trillas. Págs 161- 162.
- Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. Cuarta edición. México, 2006. 849 páginas.
- Mañas M, Peiró J, González-Romá V. El clima de los equipos de trabajo: determinantes y consecuencias. Universidad de Almería, Almería. España.
- Münch, L. (2011). Liderazgo y Dirección. El liderazgo del siglo XXI. México: Trillas. Págs. 84-88.
- Robbins, Stephen y otros, Fundamentos de Administración, México, Editorial Prentice Hall, 1995.

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
CLIMA ORGANIZACIONAL	Es la percepción de los miembros de lo que ocurre en una organización	Conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado, el cual será medido a través de la aplicación de una encuesta cuyo valor final será favorable, medianamente favorable, desfavorable.	Comunicación Ambiente laboral Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción laboral • Calidez • Apoyo • Desempeño de funciones • Características del ambiente • Normas institucionales • Organización del servicio • Evaluación de la calidad.

			Identidad	<ul style="list-style-type: none">• Compromiso institucional• Integración a la institución
--	--	--	------------------	---



ANEXO N° 2

CUESTIONARIO

Introducción:

Buenos días/tardes estimada (o) Licenciada (o), soy la Bachiller **DIANA ESTEFANÍA MELGAR AGUILAR** De la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Privada San Juan Bautista Filial Chincha, el siguiente cuestionario tiene como objetivo determinar **EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS LICENCIADOS ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA MARZO 2016.**

Este cuestionario no contiene preguntas correctas ni incorrectas. Por favor responda con sinceridad ya que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial

I: ANTECEDENTES PERSONALES

1. Sexo

- a) Femenino
- b) Masculino

2. Edad

- a) Menor de 30 años
- b) 31 a 45 años.
- c) De 46 a más.

3. Estado Civil.

- a) Soltero
- b) Separado
- c) Casado
- d) Viudo

1. Años de Servicio.

- a) Menos de 5 años
- b) 6 a 11 años
- c) 12 a 20 años
- d) De 21 a más años.

2. Tipo de Contrato.

- a) Nombrado
- b) Contratado Orgánica
- c) Contratado CAS

INSTRUCCIONES:

A continuación Ud. encontrará tres alternativas de respuestas.

Siempre

A veces

Nunca

Deberá marcar con una cruz (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según su opinión describe con mayor exactitud LO QUE USTED PIENSA

	COMUNICACIÓN	SIEMPRE	AV	NUNCA
1	Existe una buena comunicación con mis compañeras de trabajo.			
2	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi servicio, y mantengo una relación cordial con mi jefe.			
3	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.			

4	Las reuniones de coordinación con los miembros del equipo multidisciplinario son frecuentes.			
5	Existe una relación cordial con su jefe			
	AMBIENTE LABORAL	SIEMPRE	AV	NUNCA
6	Existe un área de descanso e comodidad			
7	Las tareas que desempeño corresponden a mi función como enfermera.			
8	Considero que la distribución física de mi servicio me permite trabajar cómoda y eficientemente.			
9	Han realizado actividades recreativas en la institución en los últimos seis meses.			
10	La limpieza de los ambientes en mi servicio es adecuada.			
	ESTRUCTURA	SIEMPRE	AV	NUNCA
11	Las normas y reglas de mi servicio son claras y facilitan mi trabajo.			
12	Los trámites que se utilizan en mi			

	institución son simples y facilitan la atención.			
13	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con nosotros para coordinar aspectos de trabajo.			
14	Mi servicio se encuentra organizado para solucionar las dificultades que se pudieran presentar.			
15	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi servicio.			
16	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi servicio.			
	IDENTIDAD			
17	Me interesa el desarrollo de mi servicio y del hospital.			
18	Estoy comprometido con mi institución de salud.			
19	Me siento orgulloso de formar parte de la institución de salud.			

ANEXO 3

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO_JUICIO DE EXPERTOS
ANALISIS DE LA CONCORDANCIA_PRUEBA BINOMIAL
JUECES DE EXPERTOS_CUESTIONARIO**

JUECES EXPERTOS						
ITEMS	I JUEZ	II JUEZ	IIIJUEZ	IVJUEZ	V JUEZ	PROMEDIO
1	1	0	1	1	1	0.388
2	1	1	1	1	1	0.031
3	1	0	1	1	1	0.388
4	1	1	1	1	1	0.031
5	1	1	1	1	1	0.031
6	1	0	1	1	1	0.388
7	1	1	1	1	1	0.031

Valido < 0.05 no valido > 0.05

Se ha considerado;

0 = Si la respuesta es negativa.

1 = Si la respuesta es positiva.

Nª = Número de jueces expertos.

$$P = \frac{\sum P}{N^a \text{ de Ítems}}$$

$$P = \frac{1.288}{7}$$

7

$$P = 0.184$$

Si $P \leq 0.05$, el grado de concordancia es significativo, el instrumento es válido.

ANEXO 4

TABLAS DE CÓDIGO DE RESPUESTAS

DATOS GENERALES	ITEMS
SEXO	
Femenino	1
Masculino	2
EDAD	
Menor de 30 años	1
De 31 a 45 años	2
De 46 a más	3
ESTADO CIVIL	
Soltero(a)	1
Separado(a)	2
Casado(a)	3
Viudo(a)	4
AÑOS DE SERVICIO	
Menos de 5 años	1
6-11 años	2
12-20 años	3
De 21 a más años	4
TIPO DE CONTRATO	
Nombrado	1
Contratado Orgánica	2
Contratado Cas	3

TEST DE RESPUESTAS

SIEMPRE	A VECES	NUNCA
3	2	1

ANEXO 5

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO A TRAVES DEL ALFA DE CRONBACH

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, que se lleva a cabo mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total, considerando la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 : La suma de la varianza de cada ítems.

S_t^2 : La varianza del total

K : el número de ítems.

Usando el software estadístico Excel, se obtuvo los siguientes resultados Estadísticos de fiabilidad:

$$\frac{19}{19 - 1} \left(1 - \frac{8.006}{30.16} \right)$$

(1.05) (1- 0.26)

(1.05) (0.74)

Alfa de Cronbach: 0.77

Una confiabilidad es buena cuando su coeficiente se acerca a 1, por lo tanto el instrumento es confiable.

ANEXO 6

TABLA MATRIZ DE DATOS GENERALES Y VARIABLE

CLIMA																													
ORGANIZACIONAL																													
DATOS GENERALES																													
					COMUNICACION					CONFORT					ESTRUCTURA					IDENTIDAD									
N°	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	ST	6	7	8	9	10	ST	11	12	13	14	15	16	ST	17	18	19	ST	T
1	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1	16	1	1	1	1	1	5	3	3	3	1	1	1	12	3	1	1	5	38
2	1	3	3	1	3	2	2	1	1	1	18	1	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3	3	18	2	2	1	5	46
3	1	2	3	2	2	2	2	1	3	1	19	1	3	1	2	2	9	2	3	3	2	3	2	15	2	2	2	6	49
4	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	18	1	1	3	2	2	9	2	3	1	2	3	3	14	1	1	1	3	44
5	2	3	3	1	3	2	1	1	1	1	18	3	3	3	3	3	15	2	2	1	2	1	1	9	2	2	2	6	48
6	1	3	1	4	1	3	3	2	1	1	20	2	3	1	2	2	10	2	2	3	2	1	1	11	1	2	1	4	45
7	1	3	4	2	2	3	3	2	1	1	22	2	3	3	2	2	12	2	2	3	2	2	2	13	3	2	3	8	55
8	1	1	2	4	1	3	1	2	1	2	18	2	3	2	3	3	13	1	2	3	1	1	1	9	2	2	2	6	46
9	1	2	2	1	3	3	1	2	1	3	19	2	2	1	2	2	9	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	9	54
10	2	3	3	4	1	3	1	1	1	3	22	2	2	3	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	5	43
11	1	2	2	4	1	3	2	2	3	3	23	2	2	1	2	2	9	3	2	3	2	2	2	14	3	3	3	9	55
12	1	2	3	4	1	3	2	2	1	3	22	2	3	2	1	1	9	3	2	2	2	1	2	12	2	1	1	4	47
13	1	2	3	4	1	3	1	2	1	3	21	2	3	2	1	2	10	1	2	2	3	1	1	10	3	2	2	7	48
14	1	2	3	1	1	3	1	2	1	3	18	2	3	2	1	1	9	1	2	2	3	1	1	10	2	1	2	5	42
15	1	2	3	3	1	1	3	3	1	3	21	2	3	2	1	2	10	1	2	2	3	2	3	13	3	2	1	6	50
16	1	3	1	1	3	3	3	1	1	3	20	2	3	2	1	2	10	1	2	1	1	1	1	7	2	3	3	8	45

17	1	3	3	1	2	3	3	1	2	3	22	3	3	2	3	2	13	1	2	2	3	2	1	11	1	2	2	5	51
18	2	3	1	1	2	3	3	2	2	3	22	2	3	2	1	2	10	2	3	2	3	2	2	14	3	1	2	6	52
19	1	3	1	4	1	3	3	3	2	3	24	2	3	2	1	2	10	3	3	2	3	2	1	14	3	2	3	8	56
20	1	1	1	4	1	3	2	3	2	3	21	2	3	2	1	2	10	3	3	2	3	2	1	14	3	2	3	8	53
21	1	2	2	3	1	2	3	3	2	3	22	2	3	2	1	2	10	3	3	2	3	2	1	14	3	2	3	8	54
22	1	2	3	4	1	2	3	3	3	3	25	2	3	2	1	1	9	3	3	2	2	2	3	15	3	1	3	7	56
23	1	2	3	4	1	2	1	2	1	1	18	2	3	2	1	2	10	2	3	1	3	3	3	15	2	2	2	6	49
24	1	2	4	2	1	2	1	1	1	1	16	2	3	2	1	1	9	1	2	3	1	1	1	9	2	2	1	5	39
25	1	2	3	2	1	2	1	2	3	1	18	2	2	1	1	2	8	3	2	3	2	3	3	16	2	1	2	5	47
26	1	3	3	2	1	2	1	1	1	1	16	2	1	1	1	1	6	3	2	3	2	2	3	15	2	1	1	4	41
27	1	3	4	4	1	2	1	1	1	1	19	2	1	1	1	2	7	3	2	3	2	2	2	14	3	1	3	7	47
28	1	3	4	4	1	2	1	1	1	1	19	1	1	1	1	1	5	3	2	2	2	1	2	12	3	1	2	6	42
29	1	2	3	4	1	2	1	2	3	1	20	2	1	1	1	2	7	1	2	2	1	1	1	8	3	1	2	6	41
30	1	2	3	3	1	2	1	2	3	1	19	1	1	1	1	2	6	1	2	2	1	1	1	8	3	1	2	6	39
31	1	2	3	3	1	2	1	1	3	2	19	2	1	1	2	2	8	1	2	2	3	2	3	13	2	2	3	7	47
32	1	2	3	4	1	2	1	1	3	2	20	3	3	3	3	2	14	1	2	2	3	2	1	11	2	2	3	7	52
33	1	3	3	3	1	2	1	1	3	2	20	2	2	1	2	2	9	1	2	2	3	2	1	11	2	2	2	6	46
34	1	3	3	4	1	2	1	1	3	2	21	1	1	1	1	2	6	2	3	2	3	2	1	13	2	2	3	7	47
35	1	3	3	3	1	2	1	1	3	1	19	2	1	1	2	2	8	3	3	2	3	2	1	14	1	2	3	6	47
36	1	3	3	3	1	2	1	2	3	1	20	1	1	2	1	2	7	3	3	2	3	2	1	14	3	3	3	9	50
37	1	3	3	3	1	2	1	2	3	1	20	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	2	1	14	3	2	3	8	57
38	1	3	3	2	1	2	1	2	3	1	19	1	1	2	2	3	9	3	3	2	2	2	3	15	3	2	3	8	51
39	1	3	3	2	1	3	1	3	1	1	19	2	1	2	2	3	10	2	2	2	2	2	2	12	3	2	1	6	47
40	1	3	3	2	1	3	1	1	1	1	17	3	3	3	3	3	15	1	1	2	1	1	2	8	3	2	3	8	48

41	1	2	3	4	1	2	1	1	3	2	20	1	1	1	1	2	6	1	2	2	3	2	3	13	2	2	3	7	46
42	1	3	3	3	1	2	1	1	3	2	20	2	1	1	2	2	8	1	2	2	3	2	1	11	2	2	3	7	46
43	1	3	3	4	1	2	1	1	3	2	21	3	3	3	3	2	14	1	2	2	3	2	1	11	2	2	2	6	52
44	1	3	3	3	1	2	1	1	3	1	19	2	2	1	2	2	9	2	3	2	3	2	1	13	2	2	3	7	48
45	1	3	3	3	1	2	1	2	3	1	20	1	1	1	1	2	6	3	3	2	3	2	1	14	1	2	3	6	46
46	1	3	3	3	1	2	1	2	3	1	20	2	1	1	2	2	8	3	3	2	3	2	1	14	3	3	3	9	51
47	1	3	3	2	1	2	1	2	3	1	19	1	1	2	1	2	7	3	3	2	3	2	1	14	3	2	3	8	48
48	1	3	3	2	1	3	1	3	1	1	19	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	2	3	15	3	2	3	8	57
49	1	3	3	2	1	3	1	1	1	1	17	1	1	2	2	3	9	2	2	2	2	2	2	12	3	2	1	6	44
50	1	3	3	2	1	2	1	1	1	1	16	2	1	2	2	3	10	1	1	2	1	1	2	8	3	2	3	8	42

ANEXO 7

TABLAS DE FRECUENCIA Y PORCENTAJES

TABLA 2

CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIÓN COMUNICACIÓN EN
LOS LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL
SAN JOSÉ DE CHINCHA
MARZO
2016.

COMUNICACIÓN	FR	%
FAVORABLE (13-15)	9	18%
MEDIANAMENTE FAVORABLE (9-12)	35	70%
DESFAVORABLE (5-8)	6	12%
TOTAL	50	100%

TABLA 3
CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIÓN CONFORT EN LOS
LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL
SAN JOSÉ DE CHINCHA
MARZO
2016.

CONFORT	FR	%
FAVORABLE (13-15)	9	18%
MEDIANAMENTE FAVORABLE (9-12)	33	66%
DESFAVORABLE (5-8)	8	16%
TOTAL	50	100%

TABLA 4
CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIÓN ESTRUCTURA EN
LOS LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL
SAN JOSÉ DE CHINCHA
MARZO
2016.

ESTRUCTURA	FR	%
FAVORABLE (14-18)	9	18%
MEDIANAMENTE FAVORABLE (10-13)	32	64%
DESFAVORABLE (6-9)	9	18%
TOTAL	50	100%

TABLA 5
CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIÓN IDENTIDAD EN LOS
LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL
SAN JOSÉ DE CHINCHA
MARZO
2016.

IDENTIDAD	FR	%
FAVORABLE (7-9)	15	30%
MEDIANAMENTE FAVORABLE (5-6)	31	62%
DESFAVORABLE (3-4)	4	8%
TOTAL	50	100%

TABLA 6
CLIMA ORGANIZACIONAL GLOBAL EN LOS LICENCIADOS DE
ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA
MARZO
2016.

GLOBAL	FR	%
FAVORABLE (45-57)	9	18
MEDIANAMENTE FAVORABLE (32-44)	32	64
DESFAVORABLE (19-31)	9	18
TOTAL	50	100