

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESIONALES

DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL

MUNICIPAL DE LOS OLIVOS

OCTUBRE 2016

TESIS

PRESENTADO POR BACHILLER

ISAAC BENJAMIN HUARANGA CARRASCO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

LIMA - PERÚ

2017

ASESORA DE TESIS: LIC. LILIANA CABREJOS BARCO

AGRADECIMIENTO

A Dios

Porque nunca me dejo solo, por darme tantas cosas maravillosas, mil gracias señor.

A la universidad privada San Juan Bautista

Por haberme forjado mi formación profesional.

Al Hospital Municipal de los Olivos

Por brindarme facilidades que hicieron posible realizar esta investigación en dicha institución.

A mis Asesora

Por su apoyo incondicional quien se ha tomado el arduo trabajo de transmitirme sus diversos conocimientos.

DEDICATORIA

A mi padre Martin, a mi madre Maura y
a mi familia por su apoyo
incondicional.

RESUMEN

Introducción: El clima organizacional apela al ambiente de trabajo laboral de una organización, donde ejerce e influye directamente en la conducta y el comportamiento de sus colaboradores. Una organización, al generar un clima organizacional positivo, consigue el logro de objetivos y metas, reconociendo al recurso humano como núcleo principal. **Objetivo:** Determinar el clima organizacional del profesional de enfermería del Hospital Municipal de los Olivos, octubre 2016. **Metodología:** El estudio fue cuantitativo, tipo descriptivo y corte transversal; la técnica fue la encuesta; ya validado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo, consistió en 50 ítems, se trabajó con 70 profesionales de enfermería que permitieron determinar los aspectos del clima organizacional, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. **Resultados:** En total de profesional de enfermería que ha respondido según dimensión Autorrealización 72.45% es desfavorable; Involucramiento Laboral el 66.80% es desfavorable; Supervisión el 72.45% es desfavorable; Comunicación el 72.45% es desfavorable, Condiciones Laborales el 72.45% es desfavorable. **Conclusión:** El clima organizacional del profesional de enfermería es desfavorable, se acepta la hipótesis planteada.

PALABRAS CLAVE: Clima Organizacional, Profesional de Enfermería.

ABSTRACT

Introduction: The organizational climate appeals to the work environment of an organization, where it exerts and directly influences the behavior and behavior of its collaborators. An organization, by generating a positive organizational climate, the achievement of objectives and goals, recognizing the human resource as the core. **Objective:** To determine the organizational climate of the nursing professional of the Municipal Hospital of Olivos, October 2016. **Methodology:** The study was quantitative, descriptive and cross-sectional type; The technique that was used was the survey and as instrument the questionnaire; Already validated by the psychologist Sonia Palma Carrillo, consisted of 50 items, we worked with 70 nursing professionals that allowed to determine the aspects of the organizational climate, self-realization, labor involvement, supervision, communication and working conditions. **Results:** In total of nursing professionals who responded according to the dimension Self-realization 72.45% is unfavorable; Labor Involvement 66.80% is unfavorable; Supervision 72.45% is unfavorable; Communication 72.45% is unfavorable, Working Conditions 72.45% is unfavorable. **Conclusion:** The organizational climate of the nursing professional is unfavorable, the hypothesis is accepted.

KEY WORDS: Organizational Climate, Nursing Professional.

PRESENTACIÓN

Hablar del clima laboral u organizacional es la representación de los socios de una entidad laboral, al ambiente físico y las relaciones interpersonales. El ambiente organizacional influye en las motivaciones y en el comportamiento que tienen los componentes de una organización incluye también un conjunto social formado por individuos y tareas incluidas a ella.

El estudio pretende evocar a la reflexión de los diferentes Directivos Hospitalarios ante el compromiso de la Misión Institucional de garantizar buenos servicios al cliente y generar condiciones laborales óptimas para el trabajador.

El trabajo de investigación presente sobre El Clima Organizacional de los Profesionales de Enfermería del Hospital Municipal de los Olivos, tuvo como objetivo determinar el clima organizacional del profesional de enfermería que labora en dicha institución – Octubre 2016.

El investigación comprende de cinc capítulos, la cual inicia con el Planteamiento de Problema, Formulación del Problema, Justificación, Objetivos y Propósito. El siguiente Capítulo comprende el Marco Teórico, Antecedentes, Base Teórica, Hipótesis, Definición de términos operacionales. Siguiendo con Material y Método. También se presentan resultado y discusión. Y por último las Conclusiones y recomendaciones, referencias bibliográficas, bibliografía y anexos.

ÍNDICE

	Pág.
CARÀTULA.....	iii
ASESORA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
PRESENTACIÓN.....	vii
ÌNDICE.....	viii
LISTA DE TABLAS.....	x
LISTA DE GRÁFICOS.....	xi
LISTA DE ANEXOS.....	xiii

CAPITULO I: EL PROBLEMA

I.a Planteamiento del problema.....	13
I.b Formulacion del problema.....	16
I.c Objetivos.....	16
I.c.1 Objetivo General.....	16
I.c.2 Objetivo Específico.....	16
I.d Justificaciòn	16
I.e Propósito.....	18

CAPITULO II: MARCO TEÒRICO

II.a Antecedentes bibliogràficos	19
II.b Base Teòrica	22
II.c Hipòtesis	34

II.c	Variables	35
II.d	Definición Operacional de Terminos	35

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

III.a	Tipo de estudio.....	36
III.b	Área de estudio	36
III.c	Población y muestra.....	37
III.d	Técnica e instrumento de recolección de datos.	37
III.e	Diseño de recolección de datos	38
III.f	Procesamiento y analisis de datos.....	39

CAPITULO IV: ANALISIS DE LOS RESULTADOS

IV.a	Resultados	40
IV.b	Discusión.....	50

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

V.a	Conclusiones.....	54
V.b	Recomendaciones.....	55

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....56

BIBLIOGRAFIA.....60

ANEXOS61

LISTA DE TABLAS

	Pág.
TABLA 1 CARACTERÍSTICAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS OCTUBRE- 2016.	40

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
GRAFICO N 1 CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS OCTUBRE -2016.	42
GRAFICO N 2 CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS SEGÚN DIMENSIONES OCTUBRE -2016.	43
GRAFICO N 3 CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS SEGÚN DIMENSION AUTOREALIZACIÓN POR INDICADORES, OCTUBRE-2016.	45
GRAFICO N 4 CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS SEGÚN DIMENSION INVOLUCRAMIENTO LABORAL POR INDICADORES, OCTUBRE-2016.	46
GRAFICO N 5 CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS SEGÚN DIMENSION SUPERVISIÓN POR INDICADORES, OCTUBRE-2016.	47
GRAFICO N 6 CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS SEGÚN DIMENSION COMUNICACIÓN POR INDICADORES, OCTUBRE-2016.	48
GRAFICO N 7 CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS SEGÚN DIMENSION CONDICIONES LABORALES POR INDICADORES, OCTUBRE-2016.	49

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO N 1 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	62
ANEXO N 2 INSTRUMENTO	64
ANEXO N 3 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	67
ANEXO N 4 RESULTADO DE PRUEBA PILOTO	68
ANEXO N 5 PUNTUACION Y CALIFICACION DE CUESTIONARIO CLIMA LABORAL	69
ANEXO N 6 CONSENTIMIENTO INFORMADO	71

CAPITULO I: EL PROBLEMA

I.a PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El clima laboral u organizacional del profesional de enfermería, constituyen ejes de gran importancia en la calidad de cuidado que se brinde al paciente. Ejercer la labor de enfermería en un adecuado ambiente permite mejora procesos, impulsa el trabajo e incrementa la calidad en la atención brindada, asimismo hay mayor productividad y satisfacción del usuario y su entorno.

Entre las causas que influyen negativamente, para la existencia de una adecuada organización y efectividad en los procesos que se realicen, dentro de una institución son: la mala comunicación interpersonal y la deficiencia en la infraestructura donde se labora¹.

Según el informe de un grupo de científicos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2012, se taso que a nivel mundial, dentro el 5% y el 10 % en los países desarrollados se basa esencialmente en la oferta del personal y en la demanda de los servicios de salud que el personal puede prestar, considerando una alta calidad de vida tomando en cuenta la educación y la sanidad, mientras que en los países sub desarrollado entre 20% y el 50 % son afectados.

México, es uno de los países Latinoamericanos que más se ha enfocado en realizar estudios de investigación sobre la insatisfacción del personal de salud en relación al clima organizacional, demostrando que una de las causas relacionados a este fenómeno es la falta de motivadores laborales tales como la capacitación, becas,

estímulos, reconocimiento, promoción profesional, carga laboral y desorganización de la entidad. En Estados Unidos, Canadá y Europa Occidental también se realizó investigaciones en los profesionales del sector salud que laboran en los hospitales siendo comparado con un estudio en México de satisfacción de los usuarios, la insatisfacción fue de 15.1% ,18.5% deseo de no regresar a solicitar atención, 65% se asoció a la mala calidad².

Asimismo el Programa Nacional de Salud de Cuba en el 2012 señala que los cubanos tienen un nivel de satisfacción laboral en Enfermería 30.6% mencionando estar muy satisfechas con las actividades que realizan, el 13.2% indica estar nada satisfecho, se constató que coexiste una relación estadística revelador positiva entre la satisfacción laboral y el clima organizacional³.

Los lineamientos políticos del Ministerio de Salud (MINSAL), impulsan el avance de acciones en el sistema con la finalidad que los establecimientos relacionadas a la salud renueven sus procesos, su clima organizacional. Los últimos reportes del Ministerio de Salud (MINSAL), refieren que la carencia de satisfacción laboral radica en la actitud que posee el usuario interno frente a su entorno laboral, por ende es importante recalcar que las empresas difundan motivadores y así tener excelente clima laboral.

Del mismo modo cabe señalar que Essalud realizó un estudio de investigación demostrando que 42% de profesionales de enfermería estiman que evidencian un clima laboral medianamente favorable y 35% medianamente satisfecho asimismo. El Hospital Nacional Dos de Mayo 2011, el profesional de Enfermería perciben un clima organizacional favorable el 26.2% se encuentra satisfecho con su trabajo. Se halla una relación muy relevante entre el clima

organizacional y las disfunciones emocionales entre los profesionales de Enfermería⁴.

Durante el ejercicio de mi labor como Técnico de Enfermería, en el área de hospitalización del Hospital Municipal de los Olivos, pude observar al profesional de enfermería con mucha carga laboral, manifiesta el profesional de enfermería lo siguiente : “nos exigen brindar una atención de calidad al paciente y al cliente exterior, pero nos falta tiempo para la interacción con el paciente” “ no me siento autorrealizado con mi trabajo,” “no hay suficientes oportunidades de mejoramiento profesional , en la organización hay limitación a cursos de capacitación ”en cuanto a condición laboral prefieren “no cuento con todos los equipos y material necesarios para llevar a cabo mi trabajo ”, “los pacientes que están programados no cuentan con suficientes insumos para realizarse la cirugía” , “incluso observar a los pacientes tan graves me afectan, los médicos solo indican e indican” “no sentimos el trato justo de parte de la supervisora durante el turno, las guardias son demasiadas complicadas, apenas somos 2 enfermeras para tantos pacientes”, no es fácil acceder a mi supervisora cuando la necesito”; “no recibo ni tengo acceso a la información sobre aquello que me afecta, la comunicación con los jefes no son adecuadas”, manifestando; “debería ver más involucramiento laboral de partes de Recursos Humano “tengo problema con mi pago, resulta difícil de resolver”, “mi trabajo no es evaluado en forma justa”.

De acuerdo a esta problemática se plantea el siguiente problema de investigación:

I.b FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cómo es el Clima Organizacional de los Profesionales de Enfermería Del Hospital Municipal de Los Olivos – Octubre 2016?

I.c OBJETIVOS

I.c.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el clima organizacional del profesional de enfermería del Hospital Municipal de los Olivos – Octubre 2016.

I.c.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Identificar el clima organizacional del profesional de enfermería del Hospital Municipal de los Olivos, según dimensiones:

- ✓ Autorrealización.
- ✓ Involucramiento laboral.
- ✓ Supervisión.
- ✓ Comunicación.
- ✓ Condiciones laborales.

I.d JUSTIFICACION DEL PROBLEMA

El paciente que asiste a un centro hospitalario debe tener una atención de calidad, que satisfaga sus necesidades en todos los aspectos y quien tiene relación directa con el paciente, es el profesional de enfermería; por ello el trabajo que brinde la enfermera debe darse en un entorno motivador, en cuanto a estructura, relaciones interpersonales y estímulos diferentes, etc. Por ello se menciona que si el profesional de enfermería se siente satisfecho en el lugar donde

se desenvuelva, ello va a repercutir en el bienestar y la buena atención brindada al paciente.

Esta investigación es importante en el campo de la salud porque un clima organizacional positivo, tendrá como consecuencia la satisfacción laboral del personal de enfermería, mejorando así los procesos de tipo administrativo y asistencial, a cargo del profesional, repercutiendo favorablemente y así lograr el éxito en la Institución de Salud; siendo el indicador imprescindible que muestra los niveles que se tiene en la entidad en cuanto a relaciones laborales⁵.

El ambiente de trabajo, donde se desenvuelve la enfermera debe reunir ciertas características condiciones indispensables para brindar un cuidado de calidad. Debiendo contar esta profesional con los conocimientos científico sobre la necesidad de cuidado, para actuar basándose en un fundamento , dirigidas hacia el bienestar de los usuarios asimismo comprometerse demostrando valores éticos morales para brindar el cuidar humanizado para el éxito de toda Institución está en el trabajo del profesional de enfermería que laboran en los hospitales⁶.

El estudio será de ayuda, como referencia para investigadores que trabajen en temas similares. Asimismo de importancia relevante para el Hospital Municipal de los Olivos, como indicador de la calidad en los procesos, permitiendo detectar fortalezas y oportunidades de mejora, dentro de la institución, que tengan que ver con el trabajo de la enfermera. La manera de cómo se manifiesta y no se resolviera un clima organizacional inadecuado destruye el ambiente laboral provocando situaciones de conflicto y bajo rendimiento de esta manera influye en el comportamiento del profesional, reacciones y

sentimiento en su lugar de trabajo y por consiguiente en la productividad de la organización.

I.e PROPÓSITO

El estudio en referencia, permitirá brindar información actualizada al Hospital Municipal de Los Olivos, conociendo la situación actual de la organización y las relaciones en la institución, permitiendo identificar expectativas futuras y definir programas de intervención.

Asimismo, pretende evocar a la reflexión de los diferentes directivos hospitalarios sobre el compromiso de la misión institucional, de garantizar buenos servicios al cliente y generar condiciones laborales óptimas para el trabajador.

La investigación será de utilidad, como referencia para otras investigaciones de naturaleza similar, que tengan como finalidad el fortalecimiento del entorno y por ende la mantenerlos motivados al profesional de enfermería; permitiendo a otros investigadores tener algunos datos de tipo estadístico y conclusiones .El estudio de investigación reforzará la información que nos brinda la teórica en enfermería IMOGENE KING, quien nos ilustra sobre la consecución de objetivos y/o logro de las metas, basado en sistemas personales e interpersonales.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

II.a ANTECEDENTES

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Ramos M. En el 2012, realizó el estudio de investigación es de tipo descriptivo , transversal y prospectivo sobre el **CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LAS UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS DE LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES- ARGENTINA**, la muestra conformada por 60 enfermeros, él instrumento fue un cuestionario de un total de 30 preguntas entre los resultados más relevantes fueron que el 82% fueron de sexo femenino, él 58 % respondieron estar parcialmente de acuerdo en la comunicación con sus directores , respondieron en un 63% que están parcialmente de acuerdo porque captan la información de manera adecuada y oportuna para realizar sus tareas; respecto a la cantidad el 53% responden estar parcialmente de acuerdo que es de buena calidad la información que recibe; un 45%de la población investigada, respondieron estar parcialmente de acuerdo que las instalaciones y condiciones de espacio son adecuadas para el trabajo; él 55%respondieron estar parcialmente de acuerdo en que las dimensiones del office son las adecuadas; respondieron en un 46% estar parcialmente desacuerdo que lo ruidos y la iluminación son excesivos y molesto⁷.

Gutiérrez L, López C, Pineda J, Sánchez S. En el 2014, realizaron un estudio de corte transversal y descriptivo, cuyo objetivo fue determinar la **CARACTERIZACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL INFANTIL DE LA CRUZ ROJA - COLOMBIA**.

El estudio con una muestra de 121 empleados agrupados entre personal médico, enfermería y administrativo; donde se desempeñan la mayoría de los colaboradores es la área asistencial. Promedio de la variable de Clima Organizacional general de 2.54 como no satisfactorio, encontrando liderazgo y participación obtuvo mismo promedio y a la vez el más bajo con 2.30 puntos y el mayor en reciprocidad con 2.94 puntos. La variable liderazgo fue no satisfactoria con 2.30, motivación alcanzó 2.63 poco satisfactorio, la reciprocidad con 2.94 como poco satisfactoria. la variable de mayor calificación fue el cuidado al patrimonio institucional con 3.6, asimismo la participación 2.30 no satisfactorio y de mayor promedio fue compromiso con la productividad con 2.58 siendo no satisfactorio menor promedio es involucramiento con 2.06; se puede identificar el liderazgo calificación no satisfactoria 2.57, la dimensión dirección estímulo al trabajo en variable motivación en el personal administrativo como no satisfactorio con 2.4⁸.

ANTECEDENTES NACIONALES

Ramírez A. En el año 2013 realizó un estudio descriptivo de estudio prospectivo cuyo objetivo es determinar **EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE ADULTO RED ASISTENCIAL REBAGLIATI LIMA –PERU**. Constituido por una muestra 100 profesionales de enfermería se observa del 100% del profesional de enfermería el 81% manifiesta que el clima organizacional es adecuado y un 19% responde a un clima organizacional inadecuado, el 98% del clima organizacional relacionado al trabajo en equipo es inadecuado; en relacional liderazgo y comunicación el 74% es adecuado, el 73% en relación a motivación es adecuado. En cuanto a las relaciones interpersonales el 67% adecuado. Del total de 100% de profesional de enfermería el 97 %manifestaron un nivel medio de satisfacción laboral,

un 3% manifestaron un nivel bajo, se observa el 90% de profesional de enfermería manifestaron un nivel medio de satisfacción laboral en relación a supervisión, el 84% manifiesta un nivel medio de satisfacción en relación aspectos de ambiente laboral, en relación a la dimensión oportunidad de progreso y remuneración e incentivo el 78% manifestaron un nivel medio de satisfacción laboral. En cuanto al reconocimiento el 66% manifestaron un nivel medio de satisfacción laboral.⁹

Jenny R, Alicia M, Hugo M. En el año 2013 realizaron un estudio descriptivo transversal, el objetivo fue determinar el **CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE HOSPITAL GENERAL DE ICA – PERU**. El estudio incorporó a 178 colaboradores del hospital, elegidos mediante el muestreo aleatorio, el instrumento fue un cuestionario con 55, obtuvo puntaje promedio de 164, resaltando un clima agradable para incrementar la identidad. Según los grupos ocupacionales, el clima por mejorar fue de los profesionales de enfermería, técnicos asistenciales, otros profesionales y artesanos. El 12.9% de colaboradores percibió un clima adecuado y agradable. En conclusión el estudio resalta la necesidad de desarrollar el clima organizacional de la entidad, fijando un plan de acción, proyectos para la mejoría de la organización¹⁰.

Montesa N. El 2012 se realizó un estudio descriptivo desde una perspectiva cuantitativa el objetivo fue determinar la **INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRURGICO HOSPITAL ESSALUD - CHICLAYO**. El estudio conformado por 46 profesionales de enfermería que se desempeñan en área de centro quirúrgico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo; se utilizó dos cuestionarios, validados por la autora mediante el criterio de expertos. Los resultados abarca el 42%

de profesionales de enfermería consideran que coexiste un clima laboral medianamente favorable y el 35% medianamente satisfecho¹¹.

Los antecedentes permitirán brindar una información de actualidad del clima organizacional que es un tema relevante para las entidades de salud en busca del renovar el entorno de trabajo en el profesional de enfermería.

De igual forma debemos considerar el aportes en referencia a este estudio que sirva de modelo para futuras investigaciones, recalcando aquellos trabajos donde se haya empleado las misma variables o posean objetivos similares; además resalta y ayuda que este el estudio de investigación permita hacer comparaciones y sostener ideas sobre cómo se enfocó el problema en esa oportunidad.

II.b BASE TEORICA

CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional dada por apreciaciones compartidas por colaboradores de una entidad con mención al ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales y las numerosas regulaciones formales e informales del trabajo, siendo un elemento relevante para el desarrollo de estrategias para cumplir con las metas de una entidad ^{12,13}.

Tipos de clima organizacional

El *psicológico*: esto se da a nivel individual e institucional se estudia a como fenómenos multidimensionales que detallan la las discreciones que los colaboradores.

Asimismo existen diversos climas dentro de una misma entidad, la actitud del individuo en la empresa puede alterar las visiones de los

socios, los diferentes entornos laborales y las diversas unidades dentro del mismo centro de trabajo¹⁴.

Dimensiones del clima organizacional

Jackson (1995) agrupan los elementos en siete dimensiones del ambiente, tales como: legales, sociales, políticos, económicos, del sector ocupacional, cultural y sindical¹⁵.

Likert (citado por Brunet, 2004) evalúa la percepción del clima organizacional en ocho: Los métodos de mando, las características de las fuerzas motivacionales, de los procesos de comunicación, influencia, toma de decisiones, planeación, control, los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento ¹⁴.

Brunet, (1987) indica las 11 dimensiones tales como: la Autonomía, conflicto y cooperación, las relaciones sociales, estructura, remuneración, el rendimiento, la motivación, estatus, flexibilidad e innovación, centralización de la toma de decisiones y apoyo ¹⁵.

Rodríguez, (1999) alude un cuestionario muy divulgado el cual consta de seis dimensiones: Estructura organizacional, remuneraciones, responsabilidad, riesgos y toma de decisiones, apoyo y conflicto ⁸.

Campbell, (citado por Silva, 1996) emite que un cuestionario de clima la cual debe contemplar las dimensiones básicas: Autonomía individual, el grado de estructura del puesto, la recompensa, consideración, agradecimiento y apoyo¹⁶.

Para este estudio de clima organizacional se consideró cinco dimensiones:

Dimensión Autorrealización

Maslow considera a la autorrealización, como una “experiencia cumbre” son el paradigma o modelo de autorrealización y felicidad, cuando las describe como el “momento más gozoso, feliz y dichoso de toda la vida”. A través de la satisfacción se encuentra un sentido a la vida¹⁷.

Cabe destacar que el cuidado humano debe ser integral siendo el profesional de enfermería motivado, preparado la cual posee dentro de su entorno, La autorrealización es de vital importancia para desenvolverse en cualquier área laboral; ello se aplica en el entorno laboral, la cual se logra motivar a los empleados ,la cual genera el esfuerzo por tener un mejor desempeño, de tal manera que favorezcan tanto los intereses de la organización como el de los trabajadores.

- Oportunidad: hacer bien en aprovechar cualquier oportunidad para optimizar sus recursos son los instantes o plazos que serán el resultado propicio para realizar una acción. Ello expondrá a las oportunidades que tiene una persona de mejorar su posición en el trabajo
- Logros: Se denomina logro al alcance de una meta previamente propuesta por una organización, persona o un grupo de personas, por esto es muy importante el profesional de enfermería conozcan cuál es la meta que se busca alcanzar.
- Objetivos: Es el desarrollo de una meta o un propósito a alcanzar, puede ser alcanzado individualmente o de manera grupal, por la conformación de un equipo.

- **Desarrollo:** Es un proceso de evolución que la persona pueda elegir qué proyecto de vida quiere para su propia existencia.
- **Desarrollo del personal:** Se refiere al conjunto de estrategias personales que se pueden aplicar para conseguir un mayor bienestar individual, es una propuesta para mejorar nuestra vida interior.
- **Estimulación:** Entusiasmo para desarrollar una determinada acción o trabajar.
- **Promover:** Destacar acerca del ascenso que recibe un individuo en un cargo o un empleo.
- **Visión:** es la imagen que el individuo u organización plantea a largo plazo sobre su futuro, la visión debe ser auténtico, real a veces ambiciosa, su función principal es guiar y motivar al conjunto de personas para lograr culminar su meta en el entorno laboral.
- **Reconocimiento:** Acción y efecto de reconocer o reconocerse, acto o la distinción que expresa una felicitación o un agradecimiento.
- **Calidad de vida:** son las condiciones en que una persona vive y hacen que su existencia sea placentera y digna de ser vivida en que el individuo existe y se desarrolla.

Dimensión Involucramiento Laboral

El involucramiento es el nivel en que un individuo forma parte de las labores y tareas de la organización donde colaboran. En algunos casos involucran como: la unión mental al trabajo individual o de grupo añadiendo una respuesta para la identidad de la organización basada en un compromiso se aprecia también el involucramiento puede referirse a diversas circunstancias: personales, sociales, laborales en

este sentido se relaciona con el ambiente en el trabajo hay algunas que precisan ciertos aspectos.

Robbins “indica sobre la implicancia organizacional, es el compromiso de una persona que tiene relación con su centro de trabajo y lo precisa como un colaborador que se identifica en una entidad en particular¹⁸.

- Compromiso: Es el nivel de que un colaborador se identifica con la institución en particular y mantiene su relación con ella.
- Cooperación: Es la forma más notable y constructiva de conducta la cual motiva al individuo a vivir en armonía y como respuesta a su personalidad
- Consideración: se asocia a una admiración o valoración, la cual tiene un vínculo positivo que crea persona, un hecho o una información.
- Oportunidades en las tareas: es toda coyuntura donde existe la probabilidad de conseguir una mejora de cualquier índole económica, social, laboral.
- Equipo de trabajo: es el grupo de individuos que se organizan y plantean a lograr un objetivo común.
- Oficina: Lugar donde se realiza un trabajo profesional de gestión, administración.
- Motivo de orgullo: Estado del ánimo que produce felicidad por su realización laboral.
- Colaboración interpersonal: Es una ayuda que se presta para que alguien pueda lograr algo que, de otra manera, no hubiera podido hacer o le hubiera costado más.

Dimensiones de Supervisión

Es una función especializada la cual tiene como fin fundamental el cumplimiento de las funciones laborales: la persona, materia prima, equipos, maquinarias, herramientas, dinero, las cuales intervienen en el logro de bienes, servicios y productos destinados a la satisfacción de necesidades de su gestión puede contribuir al éxito de la organización ¹⁶.

Según Mejía menciona que la supervisión es un instrumento para la evaluación de la calidad de la atención brindada al usuario, siendo un proceso especialmente seleccionado, altamente calificado donde verifican el desempeño laboral del individuo y vencer los miedos para el perfeccionamiento del proceso de cuidado de enfermería¹⁹.

- Apoyo: Puede ser un favor, auxilio o protección que se brinda a alguien.
- Interés: Se denomina a la utilidad o beneficio que se busca a nivel moral o material.
- Evaluación laboral: Es un instrumento para comprobar el grado de ejecución de los objetivos propuestos a nivel individual.
- Valoración de desempeño: es la importancia que se le otorga a una cosa o persona. se valoran las limitaciones funcionales u orgánicas respecto las funciones que su trabajo o el trabajo en general requiere.
- Premios por logros: Alguien que ha estado haciendo un excelente trabajo y acaba de obtener una victoria profesional. La organización les gustaría hacer un reconocimiento público de los logros y éxitos de esa persona. Después de todo, es un ejemplo para todos los del equipo.

- Seguimiento de actividades: Se pacta las acciones que desempeña una persona o una entidad de manera repetitiva, como parte de sus obligaciones, tareas o funciones.
- Superación de obstáculos: El logro de cualquier objetivo lleva implicado algún obstáculo a lo largo del camino.
- Promueve capacitación: Es un proceso educativo al colaborador por aquello que hace, esto es muy importante.
- Planeamiento: Aquel proceso metódico que se diseña con la misión de lograr un objetivo.
- Promoción de ideas creativas: Representación mental que surge del razonamiento o imaginación de una persona.

Dimensión Comunicación

Desde el inicio de la enfermería con Florence Nightingale, donde se planteaba la importancia y la necesidad de la comunicación en la relación con el usuario interno y externo. Enfermería como profesión va desde el inicio relevando uno de los aspectos más resaltantes del cuidado del paciente sano o enfermo la cual permite una comunicación encaminadas a la restauración de la salud ²⁰.

Existen diversas maneras comunicar ya sea de forma verbal y no verbal es donde la observación es lo más resaltante para el profesional enfermero porque adquiere un papel destacado para la comunicación ²⁰.

- Información necesaria: Está compuesta por conjunto de datos supervisados y ordenados, para construir un mensaje donde se resuelve los problemas y la toma de decisiones.
- Fluidez de comunicación: es la participación de un tercero.

- Armonía: es la relación que establece entre distintos escenarios, con una composición que es agradable al oído de calidad.
- Medios de comunicación: es la manera rápida de transmitir un mensaje.
- Responsabilidad del puesto: Son responsabilidades que posee cada empleado en la diversas tareas que no se están completando a tiempo, que están hechas incorrectamente, o peor aún, que nadie hace.
- Interacción: hecho que se desarrolla de modo recíproco entre dos o más entidades, objetos, agentes, etc.
- Objetivo laboral: El objetivo profesional es dónde quieres llegar profesionalmente. Para poderlo definir, es necesario que te conozcas bien y que conozcas las posibilidades que ofrece tu entorno.
- Institución: Se trata de un organismo que cumple con una función de interés público.
- Conocimiento de nuevos avances: conjunto de hechos verificables y sustentados en evidencia recogidos por las teorías científicas.

Dimensión de Condiciones Laborales

Son circunstancias laborales donde juegan un rol básico, se relacionan con los factores físicos, sociales y administrativos que perjudican el entorno de trabajo. Enfermería evidencia principalmente las problemáticas marcadas por la presencia de riesgos laboral la cual afecta la salud física y mental; el avance tecnológico, horario de trabajo, oportunidad para realizar lo programado²¹.

- Capacitación: Es un grupo de medios que se organizan de acuerdo a un plan, para el logro de diversas habilidades y

capacidades donde adquiriera destrezas, valores o conocimientos teóricos.

- Oportunidades: Hace referencia a las oportunidades profesionales o laborales. Significa también la posibilidad de un ascenso.
- Recursos: son los elementos que pueden utilizarse para efectos de alcanzar un fin determinado.
- Reglas de trabajos: Conjunto de normas que tiene un valor en un cierto contexto.
- Remuneración: es la compensación económica o recompensa o retribución por el cumplimiento de las labores asignadas.
- Estrategia: es un plan realizado para dirigir para la realización de las actividades.
- Tecnología: Cualquier instrumento, aparato, implemento, máquina, implante, que ayuda al diagnóstico, para intervenir en la atención de pacientes con deterioro clínico inesperado.
- Justicia: Conjunto de valores ético morales sobre los cuales debe basarse una sociedad y el Estado.
- Economía: Ciencias sociales que estudia el análisis del consumo de bienes (productos) y servicios.

Característica de clima organizacional.

- La estructura: es la percepción que tiene los directivos de la entidad sobre las reglas, procedimientos, trámites para discernir la consecución de su trabajo.
- Responsabilidad: Es el nivel de autonomía en la toma de decisiones en su entorno laboral.

- Recompensa: es la representación de la retribución económica o motivacional percibida por la realización de un trabajo.
- Desafío: es el reto que la organización promueve en riesgo benéfico para el logro de los objetivos.
- Relaciones: es la amistad que poseen sin niveles jerárquicos.
- Cooperación: Es el sentimiento de los socios como un espíritu de colaboración de los directivos.
- Estándares: son las normas de calidad que debe cumplir una entidad.
- Conflictos: son los sentimientos y las opiniones discrepantes que surgen en una organización.
- Identidad: es el grado de compromiso y compartir los objetivos propios y la organización²².

Funciones del clima organizacional.

- Desvinculación: lograr que el grupo actúa mecánicamente la cual no está vinculado con la tarea.
- Obstaculización: son los inconvenientes surgen como traba en el cumplimiento de metas.
- Intimidación: los usuarios internos deben gozar de privacidad.
- Énfasis en la producción: es la conducta administrativa caracterizada por supervisión estrecha.
- Responsabilidad: Es el Sentimiento de cada ser humano, y el grado de compromiso; sabe lo que se hace en su entorno laboral.
- Cordialidades: el sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmosfera del grupo de trabajo¹¹.

Medición del clima organización.

Es una herramienta de gestión que sirve para detectar las deficiencias de los colaboradores de una empresa en relación con la entidad de salud y que aspectos les motivan y desmotivan y en qué medida. Para ello es necesario el diseño, desarrollo, aplicación del instrumento que permite evaluar el clima organizacional; así mismo, el monitoreo y evaluación de los Proyectos de mejora que se basa en los resultados encontrados⁸.

Participación y Clima Organizacional

La participación permite establecer una identificación entre las necesidades y las propuestas de solución a los problemas y el uso adecuado de los recursos de la organización que compromete al colaborador con el logro de los objetivos²³.

Litwin y Stringer (1968) refiere sobre el clima organizacional como variable intermedia entre los factores organizacionales y la motivación^{22,23}.

Downey (1974) definen el clima organizacional como un grupo de atributos que pueden ser percibidos por la persona sobre una entidad en particular o sobre sus componentes²².

Caligiore (2003) delimitan al clima organizacional como la interacción de los elementos que conforman a la organización tales como la estructura, los procesos que ocurren dentro de la misma y la conducta de los grupos e individuos.²⁴

TEORÍA DE ENFERMERÍA RELACIONADA CON EL ESTUDIO

Teoría de Consecución de objetivos de Imogene M. King.

Para la presente investigación tuvo como respaldo a la teoría del logro de metas de Imogene King, se va centrar en el sistema interpersonal y en las interacciones de los individuos, enfermera-paciente; identifica en su teoría tres sistemas: personal, interpersonal y social. Por ello, cobra importancia conocer la forma de las percepciones sensoriales en interrelación con experiencia previas, motivaciones, estímulos, cultura e intereses personales para el estudio de clima y la satisfacción en el profesional de enfermería ²⁵.

IMOGENE KING considera percepción como acto propio de la naturaleza cognitiva del ser humano utilizando los medios internos y externos para conseguir objetivos personales y llevar una vida óptima. También IMOGENE KING refiere que la Enfermería se sumerge a procesos de relación interpersonal de acción, reacción, interacción y transacción; las imperfecciones de la enfermera y cliente, influyen en la relación, motiva a la enfermera y al usuario a compartir información sobre sus percepciones si son acertadas, se alcanzarán las metas, crecimiento y desarrollo; también realzar resultados de los cuidados de enfermería efectivos.

El sistema personal de Imogene M. King.

- ✓ **Percepción**
- ✓ **Auto concepto**
- ✓ **Crecimiento y Desarrollo**
- ✓ **Imagen corporal**
- ✓ **Espacio**
- ✓ **Tiempo**

- ✓ **Interacción**
- ✓ **Comunicación**
- ✓ **Transacción , Rol y Estrés**

Según las proporciones de teoría de logro de metas de King:

- ✓ la transacción está presente en la interacción enfermera paciente se producirá la precisión perceptiva se alcanzara la meta por ende se alcanza la satisfacción.
- ✓ Si se producen conflictos de rol en la enfermera, se producirá estrés en la interacción enfermera-paciente²⁵.

II.c HIPOTESIS

HIPOTESIS GENERAL

El clima organizacional del profesional de enfermería del Hospital Municipal de los Olivos – Octubre 2016 es desfavorable.

HIPOTESIS DERIVADAS

- ✓ El clima organizacional del profesional de enfermería del Hospital Municipal de los Olivos es desfavorable, en las dimensiones involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales.
- ✓ El clima organizacional del profesional de enfermería del Hospital Municipal de los Olivos es medianamente favorable en las dimensión autorrealización y supervisión.

II.c VARIABLES

Variable Independiente:

Clima Organizacional de los profesionales de enfermería.

II.d DEFINICION OPERACIONAL DE TERMINOS

Clima organizacional: Son las percepciones compartidas por los profesionales de enfermería del Hospital Municipal de Los Olivos, con respecto al ambiente de trabajo, el desempeño laboral, las relaciones interpersonales.

Profesional de enfermería: Profesional calificado y colegiado en estudios de enfermería y está autorizado para ofrecer una amplia gama de servicios de salud, que labora en el Hospital Municipal de los Olivos.

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

III.a TIPO DE ESTUDIO

El diseño de la investigación es de enfoque cuantitativo, la cual permite examinar los datos de manera numérica y estandarizada, de acuerdo al análisis y alcance de los resultados, es un estudio de tipo descriptivo porque se presenta tal como se dio el fenómeno de estudio. Según el tiempo, es transversal ya que será aplicado en un tiempo dado.

III.b ÁREA DE ESTUDIO

El ambiente de estudio es el HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS, construido e implementado con el apoyo de la comunidad olivense, los trabajadores municipales y está ubicado Av. Naranjal Nro.318 cruce con la carretera Panamericana Norte, Departamento LIMA, Provincia LIMA, Distrito LOS OLIVOS. Acreditado como un Hospital Nivel II a III, y cuyo fin es el brindar servicio de atención especializadas prioritariamente recuperativas, Cuenta con los servicio de: Emergencia, shock trauma, centro quirúrgico, UCIN adulto, UCIN neonatología, sala de partos y centro obstétrico, hospitalización (cirugía, traumatología, ginecología, pediatría, neurocirugía) diagnósticos por imagines, centro de esterilización, consultorios externos (pediatría, ginecología, gastroenterología, urología, cirugía plástica, odontología, etc.)

III.c POBLACIÓN Y MUESTRA

La unidad de análisis es el profesional de enfermería del hospital Municipal de Los Olivos. La población total estuvo conformada por 110 profesionales de enfermería que colaboran en los diferentes servicios.

La muestra fue obtenida mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia conformada por 70 profesionales de enfermería.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- a) Profesional de enfermería que labora más de seis meses en la institución.
- b) Profesional de enfermería de ambos sexos.
- c) Profesional de enfermería que realice labor asistencial.
- d) Profesional de enfermería en cualquier modalidad de contrato.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- a) Profesional de enfermería que se encuentre de vacaciones, permiso o licencia.
- b) Estudiante de enfermería e internos de enfermería.
- c) Profesionales de enfermería que realicen labor administrativa.

III.d TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Para el acopio de datos se utilizó la encuesta y el instrumento que se empleó el cuestionario estructurado por la licenciada Sonia Palma Carrillo, psicóloga, docente investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú); diseñado con la técnica Likert. El instrumento, por encontrarse ya validado, no fue sometido al criterio de jueces expertos.

Para determinar la confiabilidad del instrumento, este fue sometido a una prueba piloto, con 15 profesionales de enfermería, por de focusgroup, se realizó también la validación y confiabilidad estadística utilizando Alfa de Cronbach. El cuestionario de clima organizacional consta de 50 ítems y tiene las siguientes dimensiones: Supervisión, comunicación, condiciones laborales, autorrealización e involucramiento.

III.e DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para efectuar la recolección de datos se le envió al Director del HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS una solicitud de autorización, emitida por las autoridades de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Privada San Juan Bautista.

Previo firma del consentimiento informado, se aplicó el cuestionario a los profesionales enfermeros, en horarios, según rotaciones y en los diferentes servicios, ya mencionados, durante el mes de Octubre del 2016.

Consideraciones Éticas

El profesional de enfermería que participo en el presente estudio de investigación fue informado y se respetó los principios éticos morales de la persona tales como la no maleficencia, la beneficencia, la autonomía y el respeto, para la cual se brindó un consentimiento informado, cumpliendo las normas éticas y la confiabilidad de los datos.

El estudio tiene un carácter de anonimato y uso de los datos recolectados serán para uso exclusivo para el estudio.

III.f PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

El procesamiento de los datos pasaron diversas fases: revisión de datos, evaluación exhaustiva de los instrumentos utilizados, codificación de los datos, para la asignación respectiva de códigos numéricos, de acuerdo a las respuestas. El baceo de datos según su categoría a un matriz de computación Microsoft Excel y SPSS 20 en español donde se obtuvo la confiabilidad estadística con Alfa de Cronbach.

La valoración de la escala se realizó en base a la escala ordinal, la modalidad de calificación se obtuvo el puntaje total que resulta de la suma de los puntos de las respuestas de cada ítem, pudiendo lograr un puntaje mínimo de 50 puntos y un puntaje máximo de 250 puntos.

El clima organizacional, determinado por la siguiente calificación:

- ✓ Muy desfavorable (0 a 50 puntos)
- ✓ Desfavorable (51 a 100 puntos)
- ✓ Media o medianamente favorable (101 a 150 puntos)
- ✓ Favorable (151 a 200 puntos)
- ✓ Muy favorable (201 a 250 puntos).

CAPITULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

IV.a RESULTADOS

TABLA 1

**DATOS GENERALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE
LABORA EN EL HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS OCTUBRE-
2016**

DATOS GENERALES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SEXO		
Masculino	22	31.4%
Femenino	48	68.6%
EDAD		
23años-30años	38	54.2%
31 años-39 años	23	32.8%
40 años-50 años	6	8.5%
50 años a más	3	4.2%
CONDICIÓN LABORAL		
Contrato planilla	15	21.4%
Contrato CAS	55	78.5%
TIEMPO DE SERVICIO		
6 meses-1 años	12	17.1%
1 años-2 años 6 meses	48	68.5%
más de 2 años 6 meses	10	14.2%

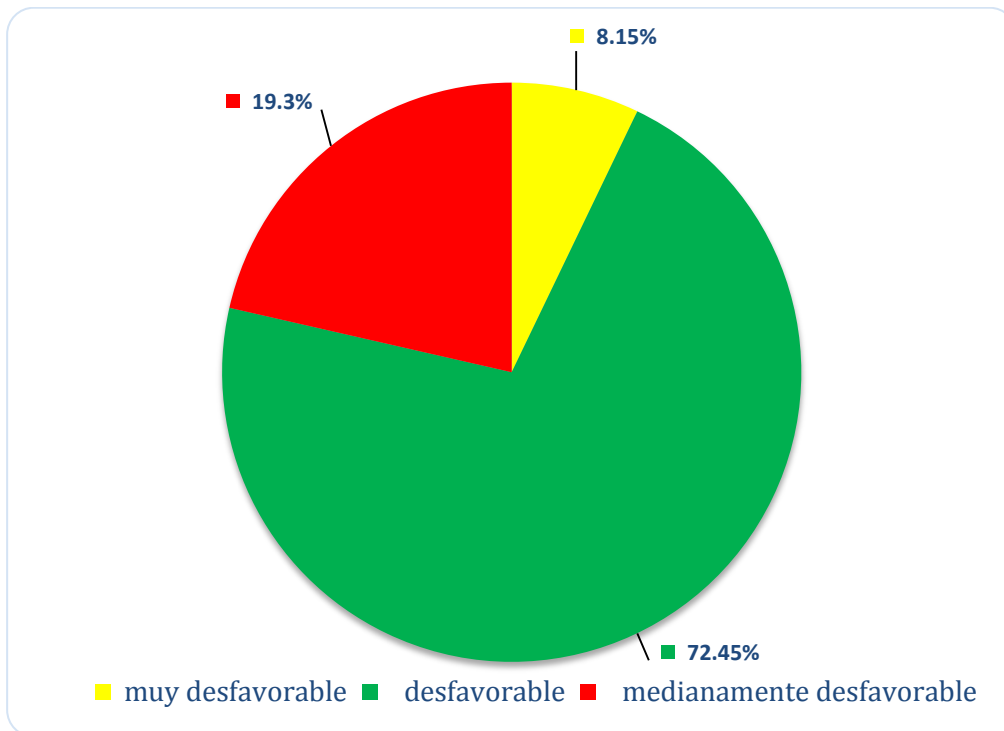
SERVICIO DE ÁREA

Medicina, traumatología- cirugía-neurocirugía.	15	21.4%
Ginecología-pediatría	12	17.1%
Neonatología	12	17.1%
Emergencia	15	21.4%
Sala de operaciones	13	18.5%
Consultorio	4	5.7%

En relación a los datos generales del Profesional de Enfermería que laboran en el Hospital Municipal de los Olivos, de una población de 100% (70), en relación al sexo el 68 % (48) son de sexo femenino, según edad del colaborador el 54% (38) son de edades de 23 a 30 años, según la condición laboral representa 78% (55) el personal son contratados, en relación al tiempo de servicio en la institución tienen entre 1 año a 2 años 6 meses 68% (48), el 21% (15) labora en el servicio de emergencia.

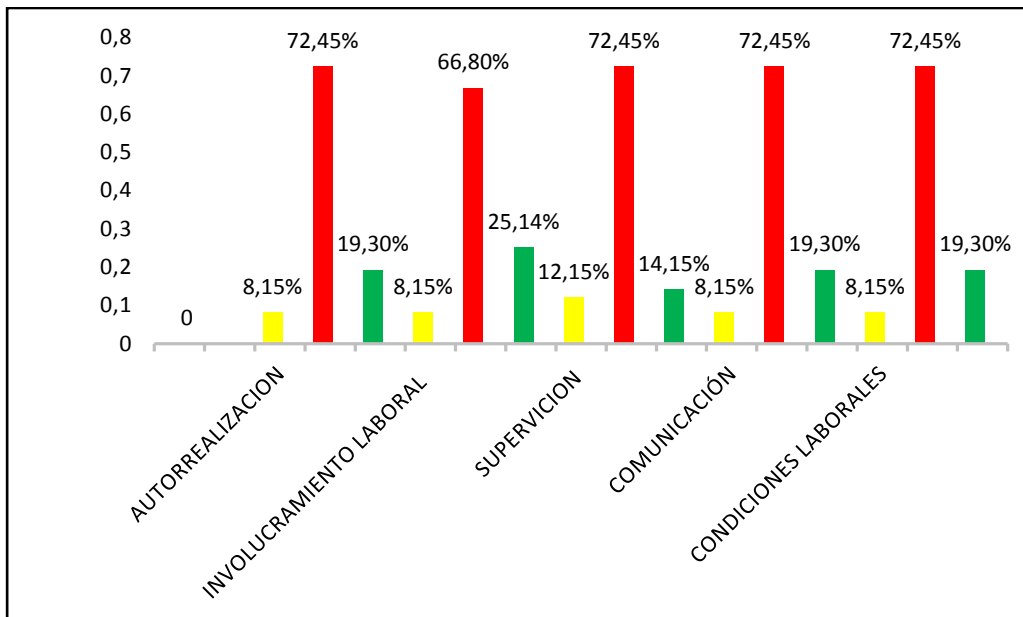
GRAFICO 1

CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS OCTUBRE 2016



El clima organizacional del profesional de enfermería del Hospital Municipal de Los Olivos; el 72.45% (40) es desfavorable, el 19.3% (20) es medianamente favorable y el 8.15% (10) muy desfavorable.

GRAFICO 2
CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA
DEL HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS SEGÚN
DIMENSIONES OCTUBRE 2016



El clima organizacional del profesional de enfermería en la dimensión **AUTORREALIZACIÓN**; el 72.45% (40) es desfavorable; medianamente desfavorable un 19.3% (20) y muy desfavorable 8.15% (10).

El clima organizacional según la dimensión **INVOLUCRAMIENTO LABORAL**; el 66.80% (35) es desfavorable, medianamente desfavorable un 25.14% (25) y muy desfavorable 8.15% (10).

El clima organizacional según la dimensión **SUPERVISIÓN**; el 72.45% (40) es desfavorable, medianamente desfavorable un 14.15% (18) y muy desfavorable 12.15% (7).

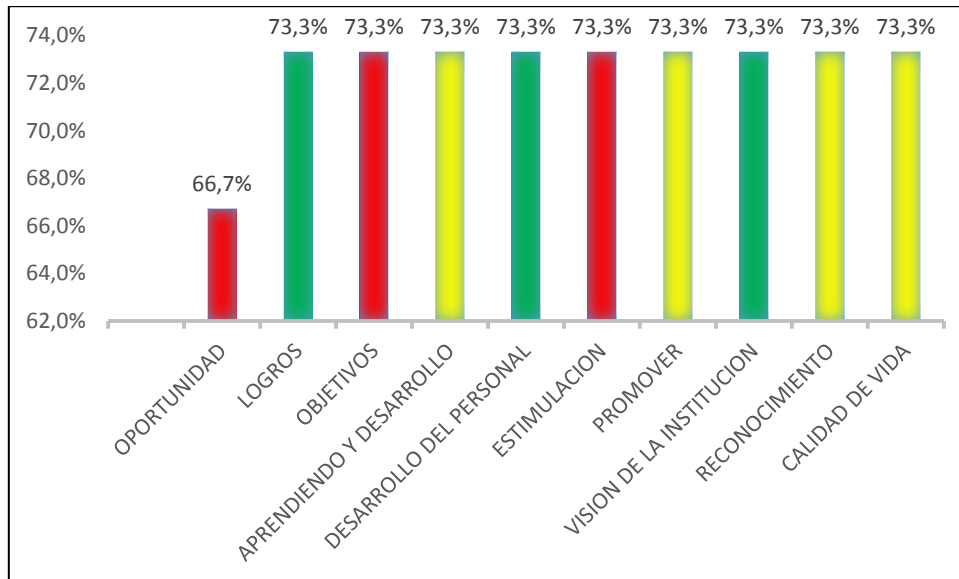
El clima organizacional del profesional de enfermería según la dimensión **COMUNICACIÓN**; el 72.45%(40) es desfavorable, medianamente desfavorable un 19.3% (20) y con menor porcentaje muy desfavorable 8.15% (10).

El clima organizacional según la dimensión **CONDICIONES LABORALES**; el 72.45% (40) es desfavorable, medianamente desfavorable un 19.3% (20) y muy desfavorable 8.15% (10).

GRAFICO 3

**CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA
DEL HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS SEGÚN DIMENSION
AUTORREALIZACIÓN POR INDICADORES**

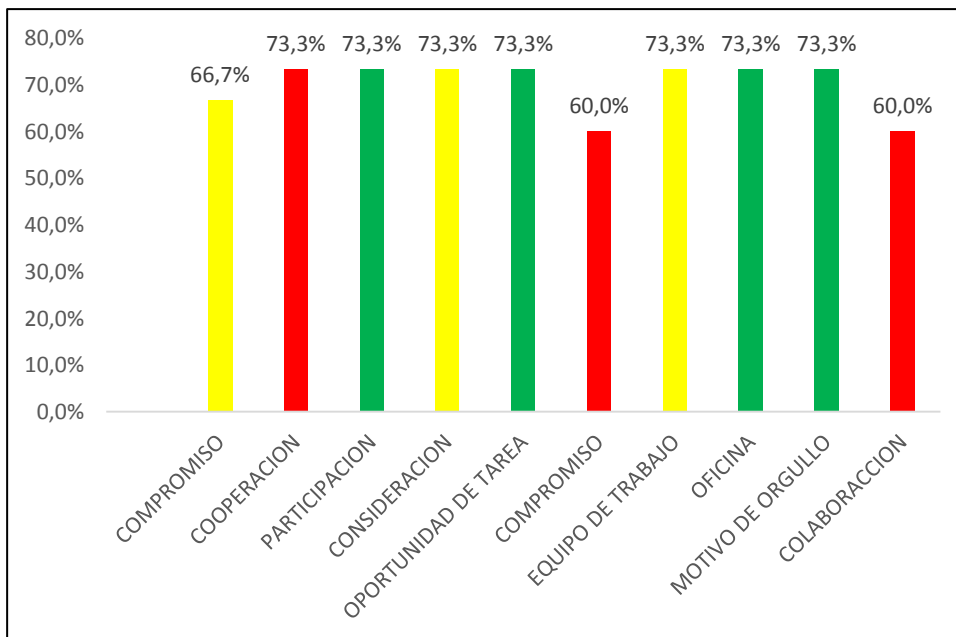
OCTUBRE 2016



El clima organizacional del profesional de enfermería según los indicadores de la dimensión AUTORREALIZACION, según lo encuestado en **oportunidad** el 66.7% (45) es regular, en **logro** es poco con 73.3%(40), **objetivos** es el 73.3 %(35) regular, **aprender y desarrollo** es el 73.3% (43) es ninguna, **estimulación** él 73.3% (48) es regular, **promover** es el 73.3%(55) ninguna, **visión de la institución**73.3%(53) es poco, **reconocimiento** el 73.3%(49) ninguna, calidad **de vida** el 73.3% (55) es ninguna.

GRAFICO 4

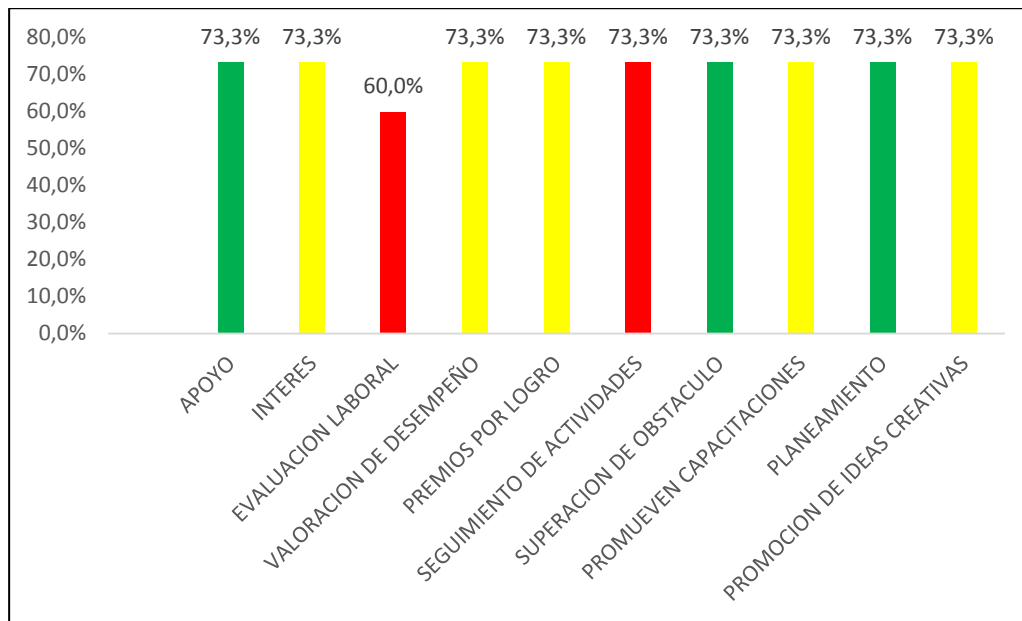
CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS SEGÚN DIMENSIÓN INVOLUCRAMIENTO LABORAL POR INDICADORES OCTUBRE 2016



El clima organizacional del profesional de enfermería según los indicadores de la dimensión INVOLUCRAMIENTO LABORAL, según lo encuestado en **compromiso** el 66.7% (55) es ninguna, en **cooperación** es regular con 73.3% (47), **participación** es el 73.3% (56) ninguna, **consideración** es el 73.3% (47) es ninguna, **oportunidad en las tareas** el 73.3% (52) es poco, **compromiso** es el 60% (49) regular, **equipo de trabajo** 73.3% (54) es ninguna, **oficina** el 73.3% (56) poco, **motivo de orgullo** el 73.3% (55) es poco, **colaboración** el 60% (62) regular.

GRAFICO 5

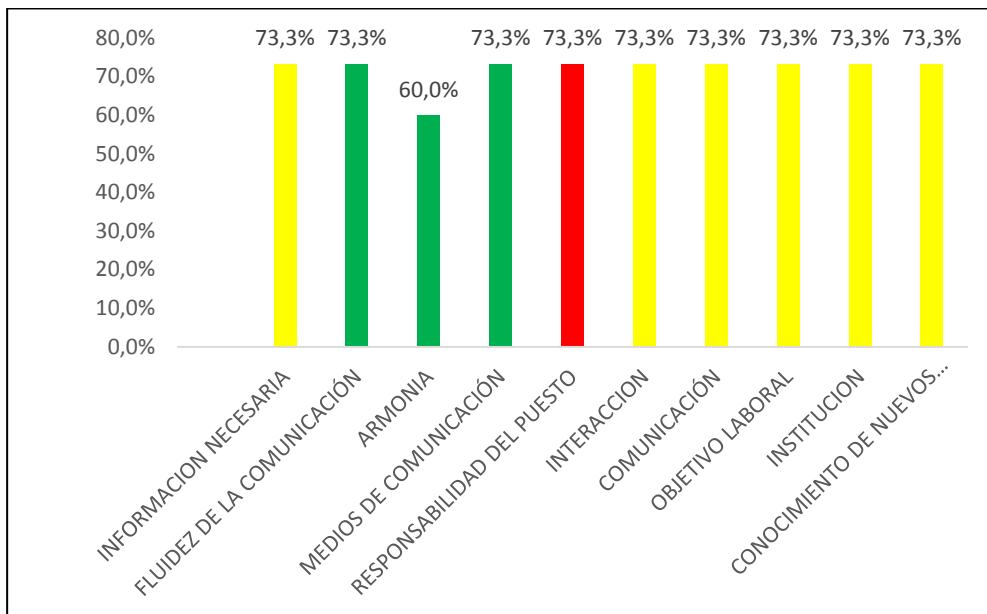
CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS SEGÚN DIMENSIÓN SUPERVISIÓN POR INDICADORES OCTUBRE 2016



El clima organizacional del profesional de enfermería según los indicadores de la dimensión SUPERVISIÓN, según lo encuestado en **apoyo** el 73.3% (60) es poco, en **interés** es ninguna con 73.3%(48), **evaluación laboral** es el 60 % (55) regular, **valoración de desempeño** es el 73.3% (48) es ninguna, **premios por logros** el 73.3% (50) es ninguna, **seguimiento de actividades** es el 73.3% (51) regular, **superación de obstáculo** 73.3%(52) es poco, **promueven capacitación** el 73.3%(54) ninguna, **planeamiento** el 73.3% (48) es poco, **promoción de ideas creativas** el 73.3% (40) ninguna

GRAFICO 6

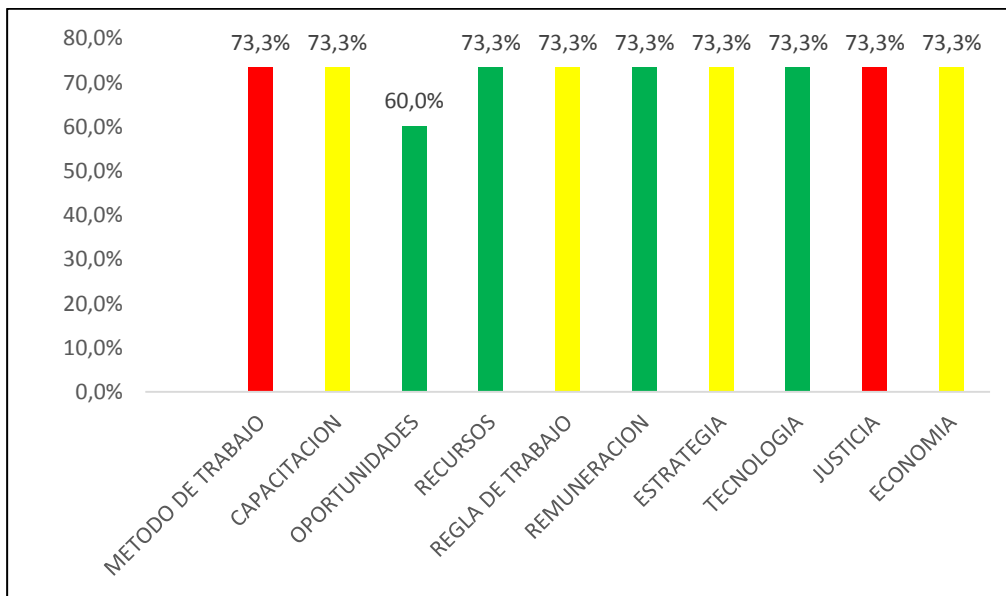
CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS SEGÚN DIMENSIÓN COMUNICACIÓN POR INDICADORES OCTUBRE 2016



El clima organizacional del profesional de enfermería según los indicadores de la dimensión COMUNICACION, según lo encuestado en **información necesaria** el 60%(44) es ninguna, en **fluidez de la comunicación** es poco con 73.3%(51), **armonía** es el 73.3%(55)poco, **medios de comunicación** es el 73.3%(50) es poco, **responsabilidad del puesto** el 60% (49)es regular, **interacción** es el 73.3%(45) ninguna, **comunicación** 73.3%(40) es ninguna, **objetivo laboral** el 73.3%(41)ninguna, **institución** el 73.3%(39) es ninguna, **conocimiento de nuevos avances** el 73.3%(52) ninguna.

GRAFICO 7

CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MUNICIPAL DE LOS OLIVOS SEGÚN DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES POR INDICADORES OCTUBRE 2016



El clima organizacional del profesional de enfermería según los indicadores de la dimensión CONDICIONES LABORALES, según encuestado lo en **método de trabajo** el 73.3%(39) es regular, en **capacitación** es ninguna con 73.3%(54), **oportunidades** es el 73.3%(47)poco, **recursos** es el 73.3% (40) es poco, **regla de trabajo** el 73.3%(52) es ninguna, **remuneraciones** el 73.3%(54) poco, **estrategia** 73.3%(50) es ninguna, tecnología el 73.3%(38)poco, **justicia** el 73.3%(49)es regular, **economía** el 73.3%(53) ninguna.

IV.b DISCUSIÓN

Se puede encontrar distintos climas en las organizaciones, a su vez los efectos significativos sobre la motivación, el desempeño y la satisfacción del colaborador. Según la teoría de IMOGENE KING considera la enfermería como un proceso interpersonal de acción, reacción, interacción y transacción además considera percepción como acto propio de la naturaleza cognitiva del ser humano en los ambientes internos y externos. Por tal razón el comportamiento del profesional de enfermería en su entorno laboral no depende solo de las características individuales también sobre la percepción del clima de trabajo y los componentes de su empresa; el no reconocimiento ocasiona una desmotivación y el colaborador siente que no es valorado, en consecuencia pierde el interés en su desempeño²⁵.

En la tabla 1: Los datos generales de los profesionales de enfermería, en relación al sexo el 68 % son de sexo femenino, el promedio de edad de los encuestado fue entre los 22–30años con 54% , en cuanto a la condición laboral el profesional de enfermería mantiene un contrato por CAS 78% ; respecto a tiempo de servicio el mayor porcentaje de profesionales de enfermería 1año –1año 6 meses 68%, los colaboradores con mayor porcentaje de profesional de enfermería en el servicio de emergencia con 21% .

De modo que los resultados obtenidos en relación al sexo el 68 % fueron de sexo femenino se asemejan con el estudio realizado por Ramos M (7) que concluye que en mayor porcentaje de los profesionales de enfermería encuestados son de sexo femenino con 82%, resalta que enfermería aun es catalogado como una profesión esencialmente desarrollada por mujeres, Perú cuenta con más de 80,600 profesional de enfermería y solo el 5% son hombre, según el Colegio de Enfermeros del Perú. El promedio de edad de encuestado de grupo etario de 23-30 años con 54.2 %, se observan enfermeras/os

de intervalo más joven en relación con un estudio de Jenny R, Alicia M, Hugo M en el 2013 hospital general de Ica incluye a 178 trabajadores el 16% son de 25-35 años de promedio de edad que laboran⁽¹⁰⁾. En cuanto a las condiciones laborales se evidencia la inequidad salarial y la insatisfacción laboral siendo una consecuencia; los encuestados mantienen un contrato de CAS 78%, manifestando "debería ver más participación de partes de Recursos Humanos", "tengo problema con mi pago, resulta difícil de resolver", "mi trabajo no es evaluado en forma justa". Con respecto al área de servicio se ha encontrado que el 21% de los profesionales de enfermería es de emergencia, según MINSA ha establecido que el 80% de los pacientes acuden a las salas de emergencia.

En el gráfico 1: El clima organizacional del profesional de enfermería tuvo como resultado desfavorable con 72.45% de esta forma puede llegar a ser frustrante y estresante para los colaboradores interfiriendo en el rendimiento de los profesionales de enfermería.

Estos hallazgos tienen concordancia con los resultados de Gutiérrez L, López C, Pineda J, Sánchez S⁽⁸⁾, en el cual el porcentaje más alto de empleados en el área asistencial perciben un clima organizacional de 54% como no satisfactorio. Así mismo se encontró un estudio realizado por Montesa N⁽¹¹⁾ que el 42% de enfermeras resaltan que existe un clima laboral medianamente favorable Centro Quirúrgico Hospital Essalud-Chiclayo.

El clima organizacional está dado por las percepciones compartidas por los socios y directivos de una entidad respecto al trabajo, tanto al ambiente, las relaciones interpersonales y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho entorno¹². Incluso repercute

en la motivación y el comportamiento que tienen los entes de una organización⁸.

En el grafico 2: Respecto al clima organizacional según la dimensión **autorrealización**; muestra que el 72.45% es desfavorable cabe destacar que el cuidado humano de calidad es producto del estudio, preparación, experiencia laboral y la motivación que el profesional de enfermería posee dentro de su área laboral.

Resultado similar presento el estudio realizado por Gutiérrez L, López C, Pineda J, Sánchez S (⁸) sobre la variable motivación perciben poco satisfactoria con un promedio de 2.63 de igual modo se encontró los resultados obtenido por Ramírez A (⁹); el 73% en relación a motivación es inadecuado.

Según la teoría de Maslow “autorrealización siendo un proceso de actualización de las competencias, cuanto las describe como el momento más gozoso, feliz y dichoso de toda la vida a través de la realización potencial de sus actividades “¹⁷.

El clima organizacional del profesional de enfermería relacionado según la dimensión **involucramiento laboral**, muestra que el 66.80% es desfavorable, según Robbins sostiene que el involucramiento organizacional es la actitud positiva que un individuo posee con su ambiente de trabajo y estado en el cual un colaborador se identifica con una entidad¹⁸. Estos hallazgos tiene concordancia con lo encontrados por Ramírez A (9) que el 98% del clima organizacional relacionado al trabajo en equipo es inadecuado.

El clima organizacional del profesional de enfermería según la dimensión **supervisión**, muestra que el 72.45% es desfavorable. Resultado similar presento el estudio realizado por Ramírez A (9) que 90% manifestaron un nivel medio de satisfacción laboral en relación a supervisión. Según Mejía “define la supervisión como instrumento de evaluación de la calidad de atención brindada al usuario es considerada como un proceso en el cual una persona o un conjunto de individuos seleccionado, calificado donde se verifica el desempeño del personal para establecer control, procedimiento, temor al perfeccionamiento de la atención de enfermería”¹⁹.

El clima organizacional del profesional de enfermería según la dimensión **comunicación**; muestra que el 72.45% es desfavorable. Estos hallazgos no tienen concordancia con lo encontrados por un estudio realizado por Ramos M (7) que refiere el 58% estar parcialmente de acuerdo de que tienen comunicación con sus jefes, de mismo modo el estudios realizado por Ramírez A (9) en relación liderazgo y comunicación el 74% es adecuado. Para Brickley manifiesta “Existen muchas formas de comunicar e importante aquello que se transmite, no solo con las palabras o la emisión de sonidos, sino también con los gestos y expresiones; y es donde la observación adquiere un papel destacado, la comunicación es como una herramienta para el profesional de enfermería”²⁰.

El clima organizacional en enfermería según la dimensión **condiciones laborales**; muestra que el 72.45% es desfavorable. Los hallazgos tienen concordancia con el estudio de Ramos M (7) un 45% de la población investigada, respondieron estar parcialmente de acuerdo que las instalaciones y condiciones de espacio son adecuadas para el trabajo, otros estudios similar por Ramírez A (9) el 84% manifiesta un nivel medio de satisfacción en relación aspectos del ambiente laboral.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

IV.a CONCLUSIONES

- El clima organizacional del profesional de enfermería del Hospital Municipal de los Olivos Octubre - 2016; es desfavorable, por lo tanto se acepta la hipótesis planteada.

- El clima organizacional del profesional de enfermería del Hospital Municipal de los Olivos Octubre - 2016 es desfavorable, en las dimensiones involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales; por lo tanto se acepta la hipótesis planteada.

- El clima organizacional del profesional de enfermería del Hospital Municipal de los Olivos Octubre - 2016 es medianamente favorable en las dimensión autorrealización y supervisión; por lo tanto se rechaza la hipótesis planteada.

V.b RECOMENDACIONES

1. Sugerir la organización de talleres, en los cuales se aborden temas sobre liderazgo, estrategias de manejo del estrés y ansiedad, toma de decisiones, integración.
2. Sugerir que se establezcan programas de reconocimiento, con el objetivo de mejorar el potencial humano mediante el desempeño de los profesionales de acuerdo a los criterios tales como la puntualidad, lealtad, honestidad, comportamiento, desempeño de tareas, espíritu de equipo, relaciones humanas, creatividad, liderazgo, calidad de trabajo, atención al cliente, satisfacción del cliente.
3. Formar un comité que evalúe a los profesionales de enfermería el comportamiento con respecto a las interacciones entre usuarios internos y externos.
4. En los programas de capacitación profesional – técnica que organiza el Hospital Municipal de los Olivos; establecer aspectos donde se aborden temas de relaciones interpersonales y trabajo en equipo; asimismo los coordinadores de área estar atentos a las sugerencias y/o propuestas de los profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Piriz C. Organizaciones a Nivel Mundial: Guía de Gestión. Madrid 2012; 62(12):312-322.
2. Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería [base de datos en línea] México: scielo .net.2010.[fecha de acceso 15 de marzo del 2013].URL Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S113557272004000400010&script=sci_arttext&tlng=es/
3. Aguirre Raya Dalila A. Satisfacción Laboral de los recursos humanos de Enfermería: Factores que la afectan [base de datos en línea] Rev. Habancienméd 2009 Nov [citado 2016 Abr 19]; 8(4): Disponible en :http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400021&lng=es.
4. Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial Médico y no médico de un hospital nacional [base de datos en línea].Perú Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2012. [fecha de acceso 19 de febrero del 2014]. URL, disponible:http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/epidemiologia/v14_n2/pdf/a07v14n2.pdf
5. La comunicación de enfermería [base de datos en línea].España Universidad de Granada; 2008. [fecha de acceso 26 de febrero de [2012].Disponible, en: [http. www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0634.pdf](http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0634.pdf)

6. Determinantes de la satisfacción laboral [base de datos en línea] Colombia: universidad Jorge Tadeo Losado: 2011. [Fecha de acceso 10 de marzo del 2013].URL Disponible en :
<http://avalon/utadeo.edu.coprogramas/pregados/economia/>
7. Ramos M. Clima laboral del personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de la ciudad autónoma de Buenos Aires [Tesis de licenciatura].Argentina: Facultad de Ciencia de la Salud, Universidad Nacional de Córdoba; 2012.
8. Gutiérrez L, López C, Pineda J, Sánchez S. Caracterización del clima organizacional en el hospital infantil de la cruz roja – Bogotá [Tesis de licenciatura].Colombia: Facultad de Ciencia de la Salud, Universidad Católica de Manizales; 2014.
9. Ramírez A. El clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de adulto red asistencial Rebagliati Lima [Tesis de licenciatura].Perú: Facultad de Ciencia de la Salud, Universidad San Juan Bautista; 2013.
10. Jenny R, Alicia M, Hugo M. Clima organizacional en trabajadores de hospital general de Ica – Lima [Tesis de licenciatura].Perú: Facultad de Ciencia de la Salud, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2013.
11. Montesa N. Influencia del clima laboral de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Essalud –Chiclayo [Tesis de licenciatura].Perú: Facultad de Ciencia de la Salud, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2012.

12. Cabanas Polo M, Pérez Rodríguez M. Estudio del clima laboral de los profesionales de enfermería de un hospital gallego. *Enfermería Científica* 2002; 12 (8): 40-44.
13. Sarella parra L, Paravic K. satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (Samu). *Cienc. enferm.* [base de datos en línea]. 2002 Dic [citado 2016 Nov 17]; 8(2):37-48. Disponible en:
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid.
14. El desarrollo organizacional y el cambio planteado [internet] Bogotá 2001 [consulta el 13 de setiembre de 2013] Disponible en :<http://www.books.google.com.pe>
15. Nicolás R. Clima Laboral y su dimensión *Revista Psicológica del Trabajo y de las Organizaciones-México* 2010.
16. Luc. Brunet. *El Clima en las Organizaciones* de Brunet 1999. México.
17. Marchant L. Actualización para el desarrollo organizacional primer seminario 2012.
18. Robbins S. *Comportamiento Organizacional* 1996 Prentice Hall, México.
19. Chiavenato I. *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill; 2009.

20. Pérez PS, Azzolin S. Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. Rev. Psicol Lima. 2013; 31(1):151-169.
21. Arias Gallegos L, Arias Cáceres G. Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. CiencTrab. [Internet]. 2014 Dic [citado 2016 Nov 17]; 16(51):185-191. Disponible en:
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071824
22. Salazar Estrada J, Guerrero Pupo J, Machado Rodríguez Y, Cañedo Andalia Rubén. Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. ACIMED [Internet]. 2009 Oct [citado 2016 Nov 17]; 20(4): 67-75. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-90.
23. Jiménez D. Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamental en el análisis y gestión de los trabajadores en la tienda el fundador [Internet] 2011[consulta el 22 de mayo del 2013]. Disponible en: <http://www.monogragia.com/pdf>.
24. Koontz H. Administración 12 va edi Mc Graw-Hill México 2003.
25. Tenorio M. Modelo conceptual de sistemas abiertos interactuantes a teoría de alcance de metas de Imogene King [Internet] 2002. Rev janeiro-fevereiro; 10(1):97-103. Disponible en [:http://www.scielo.br/pdf/rlae/v10n1/7778](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v10n1/7778)

BIBLIOGRAFIA

- Luc. Brunet. El clima en las organizaciones de Brunet 1999 México.
- Olivares Preciado J; Quintana del Solar M, Malta Morales C; et al. Satisfacción laboral de docentes universitarios del departamento Académico de Clínica Estomatología.Rev. Estoma tol. Heredia Medica.2006 n°1p.27-29
- López MJ;Administración en Enfermería, Argentina:ICFES;Universidad de Rosario pag.173-198;2013
- Solana, Ricardo F, Administración de Organización de Ediciones Interoceánicas .S.A. Argentina; Rosario 2012.
- Gestión eficaz del trabajo en Equipo. MARCIAL, S.A. Ediciones Díaz de Santos .S.A Madrid España 2000.
- Hampton, Administración en Salud de Ediciones Mc. Graw-Hill México 2011.

ANEXOS

ANEXO N 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice de valor final	Tipo de escala de medición
Clima organizacional	<p>Clima organizacional como un conjunto de características objetivas y relativamente permanentes de la organización, sirven para dar cierta personalidad a la organización e influyen en el comportamiento y en las actitudes de los miembros.</p>	<p>Son las percepciones compartidas por los profesionales de enfermería del Hospital Municipal de Los Olivos, con respecto al trabajo, el ambiente físico y las relaciones interpersonal que tienen lugar en torno ambiente de trabajo.</p>	<p>Autorrealización</p> <p>Involucramiento laboral</p>	<p>1. Oportunidad 2. Logros 3. Objetivos 4. Desarrollo 5. Desarrollo del personal 6. Estimulación 7. Promover 8. Visión de la institución 9. Reconocimiento 10. Calidad de vida</p> <p>1. Compromiso 2. Cooperación 3. Participación 4. Consideración 5. Oportunidades en las tareas 6. Compromiso 7. Equipo de trabajo 8. Oficina 9. Motivo de orgullo 10. Colaboración interpersonal</p>	<p>1. Muy favorable 2. Favorable 3. Medianamente favorable 4. Desfavorable 5. Muy desfavorable</p>	<p>Cuantitativa</p> <p>Ordinal</p>

			Supervisión	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo 2. Interés 3. Evaluación laboral 4. Valoración de desempeño 5. Premios por logros 6. Seguimiento de actividades 7. Superación de obstáculo 8. Promueve capacitación 9. planeamiento 10. Promoción de ideas creativas 		
			Comunicación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Información necesaria 2. Fluidez de la comunicación 3. Armonía 4. Medios de información 5. Responsabilidad del puesto 6. Interacción 7. Comunicación 8. Objetivo laboral 9. Institución 10. Conocimiento de nuevos avances 		
			Condiciones laborales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Método de trabajo 2. Capacitación 3. Oportunidades 4. Recursos 5. Reglas de trabajo 6. Remuneración 7. Estrategia 8. Tecnología 9. Justicia 10. economía 		



ANEXO N 2: INSTRUMENTO

ENCUESTA DIRIGIDO A ENFERMERA (O)

Soy alumno de la Universidad Privada San Juan Bautista ISAAC HUARANGA CARRASCO, estoy realizando un estudio de investigación, que tiene como objetivo medir el clima organizacional del profesional de enfermería del Hospital Municipal de los Olivos – Octubre2016.

Instrucciones: Marca con una X la respuesta que Ud. considere válida.

1. Datos del encuestado

Condición laboral..... Edad.....

Sexo: () M () F

Tiempo de servicio:..... Área de servicio.....

Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba.

	ITEM	Ninguna o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					

7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi trabajo la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de información.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	El jefe expresa reconocimientos por los logros.					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afronta y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					

32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
39	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadora.					
42	Existe una clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas unidades.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la empresa.					
49	Se conocen los avances en otras áreas dela organización.					
50	La remuneración está de acuerdo con otras áreas de la organización.					
	TOTAL					

ANEXO N 3: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ

	<u>Clima laboral</u>
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin	0.651

CONFIABILIDAD

	<u>Clima laboral</u>
Alfa de Cronbach	0.939
Nº de elementos	50

ANEXO N 4: RESULTADO DE PRUEBA PILOTO

	N	%
<i>VÁLIDO</i>	15	100,0
<i>EXCLUIDO</i>	0	,0
<i>TOTAL</i>	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	15

El valor de ALFA DE CRONBACH cuanto se acerca a 1 y es mayor de 0.5 denota una confiabilidad en la aplicación del instrumento

**ANEXO N 5: PUNTUACION Y CALIFICACION DE CUESTIONARIO CLIMA
LABORAL**

	Ítems	Criterio Medición	Puntaje
Autorrealización	1,7,10,26,27,32, 36,38,46,47	Ninguno o nunca (1), Poco(2), Regular o algo (3), Mucho (4), Todo o Siempre (5)	
Involucramiento laboral	2,5,11,12,15,17,20, 22,37,44	Ninguno o nunca (1), Poco(2), Regular o algo (3), Mucho (4), Todo o Siempre(5)	
Supervisión	3,6,13,16,21,28,29, 31,39,41	Ninguno o nunca (1), Poco(2), Regular o algo (3), Mucho (4), Todo o Siempre(5)	
Comunicación	4,9,14,19,23,24, 34,40,42,49	Ninguno o nunca (1), Poco(2), Regular o algo (3), Mucho (4), Todo o Siempre(5)	
Condiciones laborales	8,18,25,30,33,35, 43,45,48,50	Ninguno o nunca (1), Poco(2), Regular o algo (3), Mucho (4), Todo o Siempre(5)	
TOTAL	50		

EL CLIMA ORGANIZACIONAL ESTA DETERMINADO POR LOS SIGUIENTES ÍNDICE DE VALOR:

Muy desfavorable	0 a 50 puntos
Desfavorable	51 a 100 puntos
Media o medianamente favorable	101 a 150 puntos
Favorable	151 a 200 puntos
Muy favorable	201 a 250 puntos

ANEXO N 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO

**CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL
DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL
MUNICIPAL DE LOS OLIVOS**

OCTUBRE 2016

Yo ,ISAAC HUARANGA CARRASCO ,de la escuela profesional de enfermería de la universidad privada San Juan Bautista ;quien está realizando un estudio al que usted está siendo invitado(a) participar, en el estudio de investigación que trata de determinar el clima organizacional del profesional de enfermería del hospital municipal los olivos-2016.

Por lo que, si acepta participar en el estudio se le pedirá que firme una hoja dando su consentimiento informado y conteste con sinceridad las preguntas de la respuesta encuestada de 50 preguntas o ítems, por lo que el tiempo estimado será aproximadamente 20 a 30 minuto. Asimismo con su participación colaborará para que se desarrolle el presente estudio y los resultados servirán para mejorar deficiencias encontradas, siendo la información que usted proporcione absolutamente confidencial y anónimo, solo será de uso del autor del estudio. Finalmente, no existen riesgos de participar en el estudio, es muy importante recordarle que si acepta participar en el estudio nadie le obliga a ser parte de ella, no hay ningún inconveniente si decide no participar.

.....
.....

Firma

DNI