

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD



“FACTORES RELACIONADOS AL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LA JEFATURA DE
ENFERMERIA DEL HOSPITAL TIPO II ESSALUD
HUAMANGA, 2017”.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRA
EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

PRESENTADO POR:

YAURI GÜERE, Eva Estela

AYACUCHO- PERU

2019

Este trabajo de investigación dedico a mi familia por el apoyo incondicional y a Dios por iluminar mi camino y llegar a cumplir cada objetivo que me he trazado.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por guiar nuestro camino y no dejar que nos demos por vencido ante las adversidades.

A nuestra familia por el apoyo constante e incondicional para culminar nuestros estudios.

A nuestra Alma Mater, la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, forjadora de nuestra formación y realización personal y darnos la oportunidad de emprender nuestro desarrollo profesional.

A la Escuela de Pos Grado y su plana docente, por la dedicación, entrega de conocimientos y aseguramiento de procesos para garantizar una formación de Pos Grado de alto nivel.

Al Director del Hospital II EsSalud, Huamanga, Ayacucho, y al Departamento de Enfermería, por dar las condiciones necesarias para recabar la información.

A nuestro asesor, por su colaboración y apoyo durante la elaboración del presente trabajo de investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
INDICE	iv
RESUMEN	v
ABSTRAC	vi
INTRODUCCIÓN	07
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	13
) ANTECEDENTES DE ESTUDIO	13
) BASE TEÓRICA CIENTÍFICA	20
) VARIABLES DE ESTUDIO	30
CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	32
CAPITULO III: RESULTADOS	37
CAPITULO IV: DISCUSIÓN	45
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA	57
ANEXOS	60

“FACTORES RELACIONADOS AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA JEFATURA DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL TIPO II ESSALUD HUAMANGA, 2017”.

YAURI GUERE, Eva Estela

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar los factores que se relacionan, con el clima organizacional del Personal que labora en el Departamento de Enfermería, Hospital II EsSalud, Huamanga, Ayacucho 2018. **Materiales y métodos:** Estudio de tipo aplicada, diseño no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal, la técnica de recolección de datos, fue el cuestionario autoinformado, validado por el Comité Técnico de Clima Organizacional del MINSA; la población fueron todos los profesionales de Enfermería, que laboran en el Departamento de Enfermería, que asciende a un total de 60, abordando al 100%. **Resultados:** El mayor porcentaje de los profesionales de enfermería (86%), expresa un clima organizacional regular, 8.8% percibe un clima organizacional malo y es independiente al sexo y la edad. El 33.3% es de condición nombrado y 66.7% es contratado y no influye en el clima organización (X^2 : 1.641, $P > 0.05$). La mayor proporción del clima organizacional regular y malo, se advierte en los servicios de: Sala de Operaciones (28.1%), Servicio de Emergencia (17.5%), y en el Servicio de Pediatría y Neonatología. El clima organizacional regular y malo es mayor, cuando se incrementa el tiempo de servicio (X^2 : 23.815, $P < 0.05$). Las dimensiones que tienen alta correlación son: Liderazgo (r : 0.783, $P < 0.01$) y estructura (r : 0.775, $P < 0.01$). **Conclusión:** El mayor porcentaje del Personal de Enfermería, expresa un clima organizacional regular, siendo mayor en los Servicios de Sala de Operaciones, Emergencia y en el Servicio de Pediatría y Neonatología, asimismo el clima regular y malo se incrementa a mayor tiempo de servicio (X^2 : 23.815, $P < 0.05$) y las dimensiones que tienen alta correlación son el liderazgo (r : 0.783, $P < 0.01$) y la estructura (r : 0.775, $P < 0.01$).
Palabra clave: Factores relacionados y clima organizacional.

"FACTORS RELATED TO THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE NURSING DEPARTMENT OF TYPE II HOSPITAL IS HEALTH HUAMANGA, 2017".

YAURI GUERE, Eva Estela

ABSTRAC

The objective of the study is to determine the factors that relate to the organizational climate of the Personnel, who works in the Department of Nursing, Hospital II EsSalud, Huamanga, Ayacucho 2017. **Materials and methods:** Applied type study, non-experimental design, descriptive, correlational, cross-sectional, the technique of data collection, was the self-report questionnaire, validated by the Technical Committee of Organizational Climate of the MINSA; the population was all the Nursing professionals that work in the Nursing Department, which totals a total of 60, approaching 100%. **Results:** The highest percentage of nursing professionals (86%), expresses a regular organizational climate, 8.8% perceive a bad organizational climate and is independent of sex and age. 33.3% is of named condition and 66.7% is hired and does not influence the organization climate ($X^2: 1.641, P > 0.05$). The greater proportion of the climate, regular and bad organization, is noticed in the services of Operations Room (28.1%), Emergency Service (17.5%), and in the Pediatric and Neonatology Service. The regular and bad organizational climate is greater when the service time increases ($X^2: 23.815, P < 0.05$). The dimensions that have high correlation are: Leadership ($r: 0.783, P < 0.01$) and structure ($r: 0.775, P < 0.01$). **Conclusion:** The highest percentage expresses a regular organizational climate, being higher in the Operations Room, Emergency Room and in the Pediatric and Neonatology Service, as well as the regular and bad climate increases with longer service time ($X^2: 23.815, P < 0.05$) and the dimensions that have high correlation are the leadership ($r: 0.783, P < 0.01$) and the structure ($r: 0.775, P < 0.01$).

Keyword: Related factors and organizational climate.

INTRODUCCIÓN

En un contexto globalizante, caracterizado de muchas necesidades, exigencias, los hospitales deben adaptarse y adecuarse a los nuevos requerimientos para mantener su vigencia. La especial importancia de este enfoque, reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la organización. De ahí que el clima organizacional, refleja la interacción entre características personales y organizacionales. Se asume que él es un factor determinante en el logro de los objetivos de las instituciones, incluyendo la de salud.⁰¹

El clima organizativo en el ámbito sanitario, es un concepto amplio y complejo, a la que se le asociaron diversas definiciones y que constituye un tema central en los estudios multidisciplinarios sobre satisfacción laboral, calidad de la vida profesional, condiciones de trabajo o estrés laboral. Los valores y normas que, tanto a nivel individual, como relacional, marcan la organización del trabajo en equipo que se pueden agrupar en tres núcleos: Relaciones interprofesionales,

existencia de proyecto común y reconocimiento del saber. Según este autor, las tres dimensiones configuran el clima emocional de los equipos de trabajo, concepto que se podría integrar dentro de los estudios sobre clima organizativo, pero centrando la atención en los aspectos relacionales, comunicativos y emocionales de la experiencia laboral.⁰¹

A nivel nacional uno de los principales problemas que se evidencia en las entidades sanitarias, constituye la disfunción del clima laboral, caracterizado por la insatisfacción del usuario interno, toma de decisiones en forma vertical, dificultad para trabajar en equipo entre otros, afectando así el desempeño laboral, en este contexto a nivel nacional, se ha reconocido la importancia del clima organizacional en el rendimiento laboral del personal de salud, motivo por el cual el Ministerio de Salud (MINSA), ha formulado la norma técnica N° 623, en la cual describe los pasos para diagnosticar el clima organizacional en los establecimientos de salud.⁰²

Espinoza N, Ignacio S, Mena L., en su estudio titulado “Relación entre el clima organizacional de los servicios de hospitalización y el desempeño laboral del profesional de Enfermería de la Institución de Salud Bellavista – Callao 2014”, determinaron que el 59% del personal de salud, refiere un clima organizacional y un desempeño laboral regular; respecto a las dimensiones de clima organizacional, el 38.7% percibió un potencial humano regular; el 60% de las enfermeras refirieron un diseño organizacional regular y el 40% percibió una cultura organizacional regular; analizando la variable desempeño laboral el 68% percibe una productividad laboral buena, el 46.3% percibe una productividad regular y el 51% una pericia laboral buena, estableciéndose una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del profesional del Enfermería.⁰³

En el estudio realizado por Salas, LA., con el objetivo general de establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017, se determinó que del total de profesionales de salud encuestados sobre Clima Organizacional, el 09% consideran está deteriorado, 24.4% regular y 66.7% que es bueno, asimismo la investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que el clima organizacional se relaciona significativamente, con el desempeño laboral en el Servicio (coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,712)

En general durante los últimos años, la calidad de los servicios que se brinda en los establecimientos de salud de Essalud, es objeto de preocupación por parte de la población, debido al tiempo de espera, oportunidad para la resolución de los problemas, fiabilidad de la atención entre otros, a ello se suma, la excesiva demanda a los centros hospitalarios; en este escenario al interior de la organización, el personal de salud, sobre todo el de enfermería, enfrenta una serie de dificultades para brindar un cuidado apropiado, debido a una excesiva carga laboral por unidad de servicio, déficit de materiales e insumos, fallas de la tecnología, debido a su obsolescencia o falta de mantenimiento, ausencia de un programa de desarrollo de recursos humanos entre otros, lo que genera disfunción entre el personal de salud, porque la excesiva presión del entorno, impacta en forma negativa en el personal de salud. Bajo estos antecedentes, se planteó el problema central de investigación: ¿Qué factores se relacionan con el clima organizacional del personal que labora, en la Jefatura de Enfermería, Hospital II EsSalud, Huamanga, Ayacucho, 2017?

El objetivo principal de la investigación fue: Determinar los factores que se relacionan con el clima organizacional del Personal, que labora en la Jefatura de

Enfermería del Hospital II EsSalud, Huamanga, Ayacucho, 2018. Los objetivos específicos del estudio fueron:

-) Identificar el clima organizacional, según la percepción del personal, que labora en la Jefatura de Enfermería del Hospital II EsSalud, Huamanga Ayacucho, 2018.
-) Evaluar la percepción del clima organizacional, según las condiciones biológicas del personal, que labora en la Jefatura de Enfermería del Hospital II EsSalud, Huamanga Ayacucho, 2017.
-) Establecer la influencia del clima organizacional, conforme al servicio donde labora en la Jefatura de Enfermería del Hospital II EsSalud, Huamanga Ayacucho, 2017.
-) Establecer la relación de la condición laboral, con el clima organizacional, conforme a la percepción del Personal, que labora en la Jefatura de Enfermería del Hospital II EsSalud, Huamanga Ayacucho, 2017.
-) Evaluar la relación del tiempo de servicio con el clima organizacional del Personal, que labora en la Jefatura de Enfermería del Hospital II EsSalud, Huamanga Ayacucho, 2017.
-) Evaluar la relación del clima organizacional, conforme a sus dimensiones, en el Personal, que labora en la Jefatura de Enfermería del Hospital II EsSalud, Huamanga Ayacucho, 2017.

La hipótesis principal del estudio fue (Hi): Factores como las condiciones biológicas, condición laboral, cargo que desempeña, tiempo de servicio, se relacionan con el clima organizacional del Personal, que labora en la Jefatura de Enfermería del Hospital II EsSalud, Huamanga Ayacucho, 2017.

Ho: Factores como las condiciones biológicas, condición laboral, cargo que desempeña, tiempo de servicio, no se relacionan con el clima organizacional del Personal, que labora en la Jefatura de Enfermería del Hospital II EsSalud, Huamanga Ayacucho, 2017.

El presente estudio tiene como propósito, evaluar la percepción de las Enfermeras(os), respecto al clima laboral donde laboran, con el objetivo de establecer, la proporción de los Profesionales de Enfermería que manifiesta una percepción favorable y desfavorable, respecto a las condiciones de su entorno laboral, asimismo determinar los factores que repercuten en el clima organizacional del Hospital EsSalud, Ayacucho.

Los resultados del estudio, proveerá información actualizada a las entidades sanitarias, autoridades y profesionales de la salud, a fin de diseñar nuevas políticas y estrategias para mejorar el clima laboral, así como de la mejora de las condiciones laborales. En forma directa los beneficiarios del estudio se constituirán los académicos e investigadores, quienes seguirán abordando las variables objeto de estudio. El valor teórico del estudio está orientado a contrastar, en qué medida se evidencia la magnitud del problema latente en la entidad hospitalaria, en comparación a otras entidades, así mismo identificar los factores que más se relacionan.

Con respecto a la metodología, el estudio es de tipo aplicada, diseño no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal, la técnica de recolección de datos, fue el cuestionario autoinformado, instrumento validado por el Comité Técnico de Clima Organizacional del MINSA; la población fueron todos los profesionales de Enfermería que laboran en el Departamento de Enfermería, que asciende a un total de 60, abordando al 100%. Resultados: El mayor porcentaje de

los profesionales de enfermería (86%), expresa un clima organizacional regular, 8.8% percibe un clima organizacional malo y es independiente al sexo Y la edad. El 33.3% es de condición nombrado y 66.7% es contratado y no influye en el clima organización (X^2 : 1.641, $P > 0.05$). La mayor proporción del clima organización regular y malo, se advierte en los servicios de Sala de Operaciones (28.1%), Servicio de Emergencia (17.5%), y en el Servicio de Pediatría y Neonatología. El clima organizacional regular y mala es mayor, cuando se incrementa el tiempo de servicio (X^2 : 23.815, $P < 0.05$). Las dimensiones que tienen alta correlación son: Liderazgo (r : 0.783, $P < 0.01$) y estructura (r : 0.775, $P < 0.01$). Conclusión: El mayor porcentaje expresa un clima organizacional regular, siendo mayor en los Servicios de Sala de Operaciones, Emergencia y en el Servicio de Pediatría y Neonatología, asimismo el clima regular y malo se incrementa a mayor tiempo de servicio (X^2 : 23.815, $P < 0.05$) y las dimensiones que tienen alta correlación son el liderazgo (r : 0.783, $P < 0.01$) y la estructura (r : 0.775, $P < 0.01$).

El contenido del presente informe es: Introducción, Capítulo I: Marco Teórico, Capítulo II: Materiales y Métodos, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Agudelo, RD. Et Al, realizaron el estudio con el objetivo: Caracterizar el clima organizacional percibido por funcionarios asistenciales y administrativos en un hospital público de Quindío-Colombia en 2015. Método: Estudio cuantitativo de tipo correlacional. La población de estudio la conformaron 114 funcionarios asistenciales y administrativos pertenecientes a un hospital público de Quindío-Colombia. Resultados: La medición del clima organizacional dio como resultado un promedio global de 69,81, con una calificación de 3,89 catalogándose como un nivel medio para el clima organizacional. Se evidenció una relación positiva altamente significativa entre el clima organizacional con la dimensión de relaciones interpersonales y de esta última con la coordinación externa. Conclusión: Se evidencia la importancia que para el funcionario tiene, desde su punto de vista, la “interacción amigable” que se interpreta como la relación respetuosa y efectiva con sus compañeros de área, necesaria para un ambiente de trabajo en equipo; de igual manera se evidenció la importancia de tener en cuenta las relaciones interpersonales con la coordinación externa lo que se puede traducir como el valor

que el funcionario le confiere al liderazgo participativo en la percepción del clima organizacional.

López, N. en su investigación titulada “Análisis de clima organizacional aplicado al Hospital de Victoria, Valdivia – Chile 2013”, plantearon como objetivo medir y analizar el Clima Organizacional en el Hospital de Victoria, para lo cual realizaron un estudio de tipo descriptivo, trabajaron con una muestra representativa de la población que ascendió a 147 funcionarios, los cuales fueron escogidos por un muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional. El instrumento que aplicaron fue un cuestionario estandarizado consistente en 71 indicadores que contiene las 14 dimensiones del clima organizacional. Obtuvieron como resultados que el clima organizacional en el Hospital es regular, asimismo las dimensiones responsabilidad e identidad obtuvieron un valor superior a la mediana, es decir se percibe una alta responsabilidad e identificación del personal, sin embargo las dimensiones estabilidad laboral, oportunidad de desarrollo y la dimensión, equipos y distribución de personas y materia se ubicaron por debajo de la mediana, lo que indica que hay deficiencias en estas dimensiones. Finalmente llegaron a la conclusión de que el clima organizacional existente en el Hospital de Victoria es regular, es decir no es lo suficientemente capaz de impulsar la mejora en la gestión pública hospitalaria.⁰⁶

Galvez, R. (2015), realizó el estudio con el objetivo de analizar qué elementos influyen en el clima organizacional de los colaboradores del Hospital Privado ubicado en la cabecera departamental de Zacapa-Guatemala. El diseño corresponde a un estudio descriptivo; se pudo recopilar la información por medio de un cuestionario tipo escala de Likert. Se identificaron los sujetos de estudio, los cuales se comprendieron gerencia administrativa 1 y 29 personal operativo para un total de 30 colaboradores. Resultados: Los elementos que influyen en el clima

organizacional de los colaboradores son si el trabajo llena todas sus necesidades, si tienen organizado su trabajo, sentirse orgulloso del trabajo que realiza dentro del Hospital, una relación agradable con sus demás compañeros, la comunicación interna dentro de su área de trabajo, incentivos y recompensas que puedan cumplir todas sus necesidades. Conclusión: El clima organizacional de los colaboradores del hospital es favorable por los resultados obtenidos, ya que lo ponderaron entre consultivo y participativo.⁰⁷

ANTECEDENTES NACIONALES

Cabello (2015), en la investigación "Evaluación del clima organizacional en internos de medicina que laboran en el Hospital Nacional Sergio Bernales 2014". Objetivos: Presentar la evaluación del clima organizacional percibido por los internos de medicina del Hospital Nacional Sergio Bernales. Diseño: El diseño corresponde a un estudio cuantitativo, descriptivo, y transversal. Se consideró como población, a todos los internos del Hospital Nacional Sergio Bernales que hayan elegido como sede principal este nosocomio. Resultados: Existe una percepción positiva del clima organizacional. Existe una percepción favorable sobre los superiores y sobre la organización del hospital. Existe una percepción desfavorable sobre los beneficios económicos. Conclusiones: La percepción de los internos de medicina sobre el clima organizacional del HNSB es favorable. La percepción sobre los salarios es desfavorable. Se necesitan más investigaciones en gestión en salud.⁰⁸

Chávez, R. en su investigación titulada "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el servicio de Cirugía, Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo - Perú 2015". Objetivo: determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el Servicio de Cirugía, para lo cual realizaron un estudio descriptivo, correlacional de corte

transversal, con una población de 27 profesionales de enfermería; los instrumentos que emplearon fueron dos cuestionarios, para el clima organizacional se empleó un cuestionario tipo escala de Likert que constó de 40 enunciados y para medir la satisfacción laboral se empleó un cuestionario tipo escala de Likert que constó de 36 enunciados. Los resultados de la investigación fueron: respecto a la variable clima organizacional, el 59% de la población percibe un clima organizacional medio, mientras que el 41% lo percibe alto; en cuanto a la variable satisfacción laboral se obtuvo un 52% con un nivel alto, un nivel medio con 41% y un 7% con nivel bajo. Concluyeron que el clima organizacional tiene relación altamente significativa con la satisfacción laboral según la prueba de Pearson $P=0.76$.⁰⁹

Gallardo, FE. Trujillo, realizó la investigación con el objetivo general: Determinar los factores latentes asociado al clima organizacional, 2014. Esta investigación es de tipo aplicada (en base a su naturaleza) y de corte transversal, puesto que se recolectaron los datos en un solo momento y en un tiempo único. La muestra estuvo compuesta por 100 trabajadores que laboran en el Hospital Belén de Trujillo. Para el diagnóstico respectivo se aplicó un cuestionario para evaluar los factores asociados al clima organizacional, así como las características del personal que laboran. Las conclusiones a que se llegó en esta investigación, es que determino tres factores: factor dimensión humana, factor estímulo y factor cultura. El clima organizacional en el hospital Belén es predominantemente Regular.¹⁰

Solís, Z., realizó el estudio con el objetivo: Conocer el clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte 2013. Material y métodos: Estudio cualitativo etnográfica. La muestra estuvo conformada por los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, mediante un muestreo no probabilístico aleatorio intencionado hasta que se obtuvo la saturación de categorías. Se aplicó entrevistas a profundidad. Resultados: Se evidenció

percepción favorable según la dimensión cultura organizacional, por la existencia de motivación e identificación hacia los objetivos institucionales, mediante la atención con calidad, solución de problemas con respeto, apoyo mutuo e inteligencia emocional. Sin embargo según la dimensión diseño organizacional es percibida como desfavorable a excepción de la sub dimensión comunicación que es medianamente favorable, evidenciándose insatisfacción al estilo de mando autoritario, con atmosfera de temor y falta de valores, el favoritismo medie en la toma de decisiones, se sienten discriminados, donde la comunicación cerrada es revertida por la asertiva. Así mismo, según la dimensión potencial humano es percibida como desfavorable debido a las recompensas injustas, carencia de estímulo para el espíritu innovador, tipo de liderazgo de rienda suelta en vez de participativo, la inoperancia de gestión para hacer cumplir las normas técnicas de salubridad laboral. Conclusión: El clima organizacional del Hospital de Baja Complejidad Vitarte es percibida por sus trabajadores como medianamente favorable.¹¹

Guillén (2013), en la investigación “Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones”. Objetivo: diagnosticar el clima organizacional existente en la Editorial Ciencias Médicas a partir del estudio, de dos de sus dimensiones: liderazgo y motivación. Métodos: se utilizó el trabajo grupal y el estudio de caso, además, se emplearon técnicas cualitativas como son las participativas, la entrevista y la observación, completamientos de frases y técnicas de los deseos. La recogida y el análisis de los datos se hicieron en el 2007-2008 y en el 2011 se actualizó la información obtenida. Resultados: el reconocimiento a la aportación, la realización profesional, las condiciones de trabajo y la comunicación vertical, fueron las categorías percibidas como las más afectadas en la organización, pero también señalaron que existe una buena cooperación grupal y coordinación entre los diferentes departamentos de la

institución. Conclusiones: las percepciones definidas por los trabajadores influyen negativamente en el clima organizacional de la editorial, diagnosticado por ello como medianamente favorable, que dentro de las posibles evaluaciones de clima, es una buena condición considerando la complejidad del trabajo en la organización.¹²

Alván, PI. Arteaga, GC. Arteaga, NE. (2013), realizaron el estudio con el objetivo de establecer la relación del nivel de clima organizacional con la calidad de vida laboral en las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2013. Investigación de tipo descriptiva, correlacional y de corte transversal, el universo muestral estuvo constituido por 25 enfermeras; para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: Escala de Clima Organizacional (CO) y el Test "Calidad de Vida Laboral" (CVL), los cuales fueron tabulados y procesados en el programa Excel XP; los resultados, se presentaron en tablas estadísticas, con frecuencia numérica y porcentuales, así como en gráficos. El análisis de la relación de los factores se realizó mediante la prueba de Chi-cuadrado (X^2). Resultados: Se encontró que las enfermeras tienen un nivel medio de CO (56%) y un nivel alto en sus dimensiones autonomía, cohesión, confianza e innovación. Así mismo presentaron un nivel medio de CVL (92%) e igualmente en sus dimensiones cargas de trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo. Conclusión: El CO no constituye un factor directo que condicione a una buena CVL, pues se observa un Chi-cuadrado de 3.3, con una probabilidad $p= 0,071 >0,05$.¹³

Saavedra (2012), en la investigación "El Diseño Organizacional y el Potencial Humano del Clima Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias Schreiber del distrito de La Victoria en noviembre-diciembre del 2012". Objetivo: determinar la relación existente entre el diseño organizacional y el potencial humano del Clima Organizacional de los trabajadores del centro de salud

Max arias Schreiber del distrito de la victoria noviembre diciembre 2012. Método: tipo de investigación empleado fue el básico, con enfoque cuantitativo, de diseño no observacional, correlacional, transversal. La muestra estuvo constituida por la población de estudio de 69 trabajadores, los que fueron seleccionados mediante muestreo no probabilístico intencionado. La información fue recolectada a través de un cuestionario de encuesta auto administrada a los trabajadores en los meses de noviembre y diciembre 2012. Resultados: en el resultado evidencio una correlación positiva considerable entre el diseño organizacional y el potencial humano del clima organizacional de los trabajadores del centro de salud por el coeficiente de correlación de Spearman de 0.840. Conclusión: el médico jefe debe implementar proyectos de mejora continua con los responsables gerenciales del equipo de gestión y de las unidades operativas para mejorar la relación del diseño organizacional y el potencial humano con la finalidad de obtener ventajas competitivas tales como organización en salud y exigencia a los niveles directivos superiores en cuanto a la logística y el financiamiento de los mismos.¹⁴

ANTECEDENTE REGIONAL Y LOCAL

Vallejos en el estudio titulado “Cultura organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la sede de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, año 2010”, planteó como objetivo principal conocer y describir la influencia de la cultura organizacional como factor determinante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho. Material y métodos: Estudio no experimental de carácter descriptivo – correlacional, con una población de 238 trabajadores, de la cual tomó una muestra estratificada de 45 personas. Los resultados que obtuvo fueron presentados en cuadros estadísticos con frecuencias y porcentajes; los cuales aportaron distintas conclusiones entre las que destacan que el clima como elemento de la cultura organizacional es inadecuado en la DIRESA lo que repercute en el buen desempeño laboral y en el logro de los

objetivos institucionales, asimismo afirmó que existe una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, ellas son dos variables que van de la mano para lograr que el personal forme parte fundamental de la organización, que exista competitividad para alcanzar los objetivos y metas institucionales.¹⁵

1.2. BASE TEÓRICO CIENTÍFICA

1.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

a. DEFINICIÓN. -

El clima se refiere a las características del medio ambiente laboral que son percibidas, directa o indirectamente, por los miembros de la organización provocando repercusiones de distinto tipo en su comportamiento según el grado de satisfacción con la tarea desempeñada. De esta manera, el clima es una variable que interviene entre el sistema organizacional y el comportamiento de sus miembros proporcionando retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales y permitiendo introducir cambios planificados.¹⁶

El clima laboral es un filtro o un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional (estructura, liderazgo, toma de decisiones), y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización en cuanto a productividad, satisfacción, rotación, ausentismo, etc. Por lo tanto, evaluando el Clima Organizacional se mide la forma como es percibida la organización.¹⁶

b. TEORÍAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

Frederick Herzberg postuló la teoría de los dos factores del clima laboral, basándose en la satisfacción de necesidades de la pirámide de Maslow, agrupando en dos categorías los factores que influyen en el clima laboral: los de higiene y los motivacionales. Los factores de higiene son los elementos ambientales, que

necesitan ser constantemente supervisados para evitar la insatisfacción del personal. Entre estos factores se encuentran el salario, el lugar de trabajo, el tipo de supervisión, etcétera. Herzberg escogió la expresión higiene para reflejar el carácter preventivo. Estos factores están fuera del control del individuo, la empresa es quien tiene el control.¹⁶

Por otra parte, los factores motivacionales surgen desde el interior de la compañía, y tienen que ver con la satisfacción y las oportunidades que el trabajo ofrezca al personal. De acuerdo con esta teoría, los dirigentes o líderes de la organización tienen la obligación de motivar a los demás colaboradores y generar un ambiente óptimo para el desarrollo de las actividades dentro de la empresa en tanto involucra los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización.¹⁶

Douglas McGregor estableció dos teorías para la comprensión y el estudio del clima laboral en una empresa u organización:¹⁶

- a) La Teoría X.- parte de la idea de que el individuo, de manera intrínseca tiene aversión por el trabajo y de ser posible lo evitará. Entonces, las personas son obligadas a trabajar a partir de una dirección y control estrictos, logrando así la consecución de los objetivos de la empresa u organización. Finalmente el individuo rehúye de la responsabilidad y prefiere delegarla en otras personas, buscando ante todo su propia seguridad y comodidad.
- b) La Teoría Y.- parte de un supuesto diametralmente opuesto al planteado por la Teoría X, en el cual el esfuerzo requerido por el trabajo es similar al requerido por el juego y la competencia deportiva. Un ambiente adecuado y las metas correctas estimularán a las personas a entrar en una dinámica laboral y la búsqueda de fines comunes al interior de una compañía.

c. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

El clima organizacional está formado por varias dimensiones y esta naturaleza multidimensional es importante cuando un especialista en administración de recursos humanos quiere escoger un cuestionario para proceder a la evaluación del clima de su organización. En efecto, la calidad de un cuestionario reside en el número y el tipo de dimensiones que mide. Cuando más permita un instrumento de medida filtrar las dimensiones importantes y pertinentes de la organización estudiada, más eficaz será ⁹.

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo un diagnóstico de clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones.¹⁶

Likert mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones.¹⁶

-) Los métodos de mando. La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
-) Las características de las fuerzas motivacionales. Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
-) Las características de los procesos de comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
-) Las características de los procesos de influencia. La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.

-) Las características de los procesos de toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones.
-) Las características de los procesos de planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
-) Las características de los procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
-) Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. La planificación, así como la formación deseada.

Litwin y Stringer resaltan que el clima organizacional depende de seis dimensiones:¹⁶

-) Estructura. Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.
-) Responsabilidad individual. Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón.
-) Remuneración. Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho.
-) Riesgos y toma de decisiones. Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo.
-) Apoyo. Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.
-) Tolerancia al conflicto. Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones.

Según el Ministerio de Salud en el documento técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional V. 02. Las dimensiones del clima organizacional

son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo el estudio del clima organizacional es conveniente conocer las once dimensiones a ser evaluadas:¹⁷

1. **Comunicación:** Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.
2. **Conflicto y cooperación:** Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.
3. **Confort:** Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.
4. **Estructura:** Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e estructurado.
5. **Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.
6. **Innovación:** Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.
7. **Liderazgo:** Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.

8. **Motivación:** Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.
9. **Recompensa:** Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo.
10. **Remuneración:** Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.
11. **Toma de decisiones:** Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso. Centralización de la toma de decisiones. Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.

d. Criterios para evaluar el clima organizacional.

Conforme al Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional V. 02., del Ministerio de Salud, plantea una serie de criterios para evaluar el clima organizacional:¹⁷

-) **Potencial humano:** Constituye el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos.

-) **Diseño organizacional (estructura):** Las organizaciones según Chester I. Bernard, son "un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas". En el aspecto de coordinación consciente de esta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente denominan estructura de la organización.

-) **Cultura de la organización:** Una organización no es tal si no cuenta con el concurso de personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en una organización productiva eficiente o improductiva e ineficiente, dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se establezcan desde un principio.

1.2.2. FACTORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

CONDICIONES LABORALES:

Las condiciones laborales de un trabajador, son los factores de su entorno intrínseco, que determina la motivación, la satisfacción o insatisfacción laboral, así como menciona Chiavenato (2009), que la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados: El primer factor que menciona, son los factores higiénicos, estos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y, engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la

relación con los colegas, etc. Son el contexto del trabajo. El segundo, son los factores motivacionales, se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia.¹⁸

Neffa (2015), indica que las condiciones de trabajo (resultantes de factores socio-técnicos y organizacionales) pueden compensar o intensificar dichos riesgos e impactan en la duración y configuración del tiempo de trabajo, la organización y el contenido del trabajo, el sistema de remuneración, el efecto del cambio científico y tecnológico, entre otros¹⁹.

Por su parte, Chiavenato (2009), menciona que la higiene laboral se refiere a las condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física y mental y las condiciones de salud y bienestar de las personas. Desde el punto de vista de la salud física, el centro de trabajo constituye el campo de acción de la higiene laboral y busca evitar la exposición del organismo humano a agentes externos como el ruido, el aire, la temperatura, la humedad, la iluminación y los equipos de trabajo. Así, un entorno laboral saludable debe poseer condiciones ambientales físicas que actúen en forma positiva en todos los órganos de los sentidos humanos: la vista, el oído, el tacto, el olfato y el gusto. Desde el punto de vista de la salud mental, el entorno laboral debe tener condiciones psicológicas y sociológicas saludables, que influyan en forma positiva en el comportamiento de las personas y que eviten repercusiones emocionales, como el estrés.¹⁸

Los principales puntos del programa de higiene laboral son:¹⁸

-) Entorno físico del trabajo, que incluye: Iluminación, ventilación (la eliminación de gases, humos y olores desagradables, así como la separación de posibles exhalaciones o la utilización de máscaras), temperatura dentro de niveles adecuados, ruidos (La eliminación de ruidos o

la utilización de protectores auriculares) y comodidad, es decir un entorno agradable, relajado y amigable.

-) Entorno psicológico del trabajo, que incluye: Relaciones humanas agradables, tipo de actividad agradable y motivadora, estilo de administración democrático y participativo, eliminación de posibles fuentes de estrés, entrega personal y emocional.
-) Aplicación de principios ergonómicos, que incluye: Máquinas y equipos adecuados para las características humanas, mesas e instalaciones ajustadas al tamaño de las personas, herramientas que reducen la necesidad de esfuerzo físico humano.
-) Salud ocupacional: Una manera de definir salud es decir que no hay enfermedad. Sin embargo, los riesgos de salud, como los físicos y biológicos, tóxicos y químicos, así como las condiciones estresantes del trabajo pueden provocar riesgos en el trabajo. El entorno laboral en sí también puede provocar malestares, por lo que una definición más amplia de salud implica un estado físico, mental y social de bienestar. Esta definición hace hincapié en las relaciones entre el cuerpo, la mente y las normas sociales.

Chiavenato (2009), menciona también que, según Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados, al definir que los factores higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Son el contexto del trabajo. En la práctica, son los factores utilizados tradicionalmente por las organizaciones para motivar a las personas. Por

ello los llamados factores de insatisfacción incluyen: - Salario percibido - Prestaciones sociales percibidas - Condiciones físicas de trabajo y comodidad - Relaciones con el gerente - Relaciones con los colegas y camaradería - Políticas de la organización.¹⁸

Según los autores, Hellriegel y Slocum (2009). Las malas condiciones laborales representan otro conjunto de elementos estresantes. Las temperaturas extremas, el ruido en demasía y el exceso o la falta de iluminación, la radiación y la contaminación del aire son sólo algunos ejemplos de condiciones laborales que pueden provocar estrés en los empleados. La exigencia de viajar mucho o de trasladarse largas distancias para llegar al trabajo son otros aspectos que los empleados pudieran encontrar estresantes. Las malas condiciones laborales, el exceso de viajes y las jornadas de trabajo prolongadas se suman para aumentar el estrés y disminuir el desempeño.

Mattié (1994), las condiciones de trabajo, aparecen relacionadas con los siguientes factores:²⁰

- La organización y el contenido del trabajo. Este aspecto se refiere a la división social del trabajo, es decir, a la concepción y ejecución del mismo, y a la división técnica o división de las diferentes etapas del proceso.
- Duración del tiempo de trabajo Se refiere a los efectos que pudiera ocasionar al trabajador la duración de la jornada de trabajo y las características de la misma, tales como el disponer de pausas de descanso y alimentación, horas extraordinarias, jornada nocturna, etc. Se incluye en este punto también el disponer de vacaciones anuales.
- Los sistemas de remuneración Se toma en cuenta en este caso si el trabajador recibe un salario por jornada de trabajo o por rendimiento (o

destajo), dado que los efectos varían puesto que una persona sometida a la tensión que genera el estar obligado a mantener un incremento de la productividad, tendrá patrones de conducta y comportamiento diferentes a aquella que solo debe preocuparse por cumplir un horario máximo de trabajo con un nivel de producción preestablecido.

- La ergonomía Se refiere a la capacidad de adaptación de los elementos materiales del proceso de trabajo a las características individuales de los trabajadores que intervienen en el, tales como la edad, sexo, rasgos corporales, defectos físicos, etc.
- El modo de gestión de la fuerza de trabajo Se refiere, en primer término, a la estabilidad y seguridad que ofrezca el puesto de trabajo o empleo y sus consecuencias sobre el trabajador, en relación particularmente a factores psicológicos y de autoestima que pudieran repercutir en su propia labor de manera negativa como el provocar accidentes.

1.3. VARIABLES DE ESTUDIO:

a. VARIABLE INDEPENDIENTE: Factores relacionados:

-) Condiciones biológicas.
-) Condiciones laborales.
-) Cargo que desempeña.
-) Tiempo de servicio.

b. VARIABLE DEPENDIENTE: Clima organizacional

c. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
<p>V. Independiente</p> <p>Condiciones biológicas.</p> <p>Condiciones laborales.</p>	<p>Para el presente estudio hace referencia a la edad y sexo de los participantes en el estudio.</p> <p>Son los factores de su entorno intrínseco, que determina la motivación, la satisfacción laboral. El primer factor son los factores higiénicos, estos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen el ambiente y las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. El segundo, son los factores motivacionales, se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia.¹⁸</p>	<p>La condición biológica se determinará mediante la entrevista.</p> <p>Las condiciones laborales se determinarán mediante la entrevista, respecto a determinados factores.</p>	<p>Edad</p> <p>Sexo</p> <p>Relación laboral</p> <p>Cargo que desempeña.</p> <p>Tiempo de servicio.</p>	<p>Años</p> <p>Condición genital que representa.</p> <p>Tipo de vinculo</p> <p>Resolución que acredita el cargo.</p> <p>Años</p>	<p>Intervalo:</p> <p>Nominal: Masculino. Femenino.</p> <p>Nominal Nombrado Contratado.</p> <p>Jefatura Asistencial</p> <p>Intervalo</p>
<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Es el ambiente psicológico y social de una organización, y condiciona el comportamiento de sus miembros, diferenciando una organización de otra.</p>	<p>La Determinación del clima organizacional se realizará empleando la técnica de la encuesta, por ende se hará uso del cuestionario como instrumento. El instrumento usa la escala de Rensis Likert y consta de 34 enunciados, 28 de los cuales miden las 11 dimensiones del clima organizacional y 6 que pertenecen a la Escala "Lie" o escala de sinceridad.</p>	<p>1. Comunicación</p> <p>2. Conflicto y cooperación</p> <p>3. Confort</p> <p>4. Estructura</p> <p>5. Identidad</p> <p>6. Innovación</p> <p>7. Liderazgo</p> <p>8. Motivación</p> <p>9. Recompensa</p> <p>10. Remuneración</p> <p>11. Toma de decisiones</p>	<p>El cuestionario usa la escala de Rensis Likert y consta de 34 enunciados, 28 de los cuales miden las 11 dimensiones del clima organizacional y 6 que pertenecen a la Escala "Lie" o escala de sinceridad.</p>	<p>ESCALA ORDINAL</p> <p>) Malo.</p> <p>) Regular.</p> <p>) Bueno.</p>

CAPITULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Enfoque de investigación:

El estudio pertenece a un enfoque cuantitativo, que según Hernández afirma que el enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos eludir pasos, el orden es riguroso, aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de la(s) hipótesis.²¹

2.2. Tipo de investigación

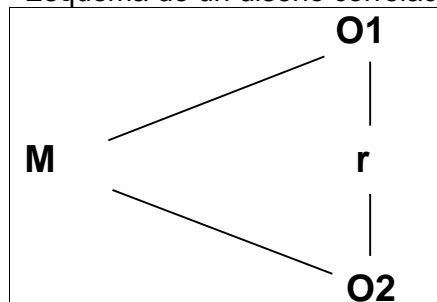
Aplicada, la investigación aplicada se basa sobre los descubrimientos, hallazgos y soluciones de la investigación orientada, se le denomina aplicada porque sus resultados se pueden aplicar para la solución directa e inmediata de los problemas que le concierne a dicha investigación.²²

2.3. Diseño de investigación

El tipo de diseño de investigación pertenece a un estudio no experimental, descriptivo, correlacional de corte transversal. Hernández define a la investigación no experimental como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables; es decir las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.²¹

La Investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población, por ello los estudios correlacionales al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación.²¹

Esquema de un diseño correlacional:



Donde:

M: Muestra 1

O: Variable 1.

O: Variable 2.

R: Relación de las variables de estudio

2.4. ÁREA DE ESTUDIO:

El estudio se realizó en los servicios asistenciales del Hospital II Huamanga EsSalud Ayacucho, del cual está a cargo la Jefatura de Enfermería, ubicado en el Distrito de San Juan Batista, Provincia de Huamanga, Región de Ayacucho.

2.5. POBLACIÓN.

Estuvo constituido por todos los Profesionales de Enfermería que laboran en los Servicios Asistenciales del Hospital, que asciende a un total de 60.

Criterios de inclusión. - La población fue seleccionada, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

-) Personal Profesional de Enfermería, que labora en el hospital
-) Personal con tiempo mayor de 03 meses de permanencia en la organización de salud.

Criterios de exclusión.- La población fue seleccionada teniendo en cuenta los siguientes criterios de exclusión:

-) Personal no Profesional de Enfermería, que labora en el hospital
-) Personal Profesional de Enfermería, con un tiempo de servicio, menor de 03 meses de permanencia en la organización de salud.

2.6. MUESTRA: Censal.

2.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se empleó en la investigación, fue el cuestionario autoinformado, para el efecto se utilizaron los siguientes instrumentos.

a. Instrumento para la evaluación del clima organizacional.

Es un formato de cuestionario autoinformado, el cual ha sido formulado, por el Comité Técnico de Clima Organizacional del Ministerio de Salud del Perú, con la participación de un equipo de expertos de diferentes instituciones. Fue validado por juicio de expertos, así mismo a través de la metodología de focus group se realizó la validación de la claridad de los enunciados; así como la validación estadística utilizando Alfa de Cronbach cuyo valor es cercano a 1, lo que indica que la

información que se obtendrá con este instrumento es confiable, es decir, su uso repetido obtendrá resultados similares.

El instrumento consta de 34 enunciados, los cuales miden las 11 dimensiones del clima organizacional en estudio. Este cuestionario pretende conocer las percepciones del personal de la organización, respecto al Clima Organizacional. Para garantizar una mayor comprensión del cuestionario y facilitar la recolección de la información se presenta un conjunto de orientaciones que permitirán obtener una información más clara y concisa. Leer el contenido del mismo, no llevará más de 25 minutos aproximadamente.

Puntuación:

-) CLIMA MALO : 34-67
-) CLIMA REGULAR : 68-101
-) CLIMA BUENO : 102-136

Sometida a la prueba de confiabilidad se obtiene un valor favorable, que demuestra la coherencia de las respuestas:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,961	22

b. Instrumento para evaluar las condiciones laborales:

En el mismo instrumento se valorará estas condiciones.

2.8. RECOLECCIÓN DE DATOS:

-) Mediante la Dirección de la Escuela de Pos Grado, se solicitó autorización para ejecutar el presente trabajo de investigación al Jefe del Hospital.
-) Una vez conseguido la autorización, se procedió a identificar a los trabajadores de salud que intervinieron en el estudio.
-) Seguidamente se les aplicó el instrumento, previo consentimiento informado.

-) Concluido con el recojo de información se procedió con la codificación de los ítems del instrumento de recolección de datos.

2.9. PROCESAMIENTO DE DATOS

Una vez que recoja la información se procedió con el control de calidad de los instrumentos administrados, luego se procedió a crear la base de datos en el Software Estadístico SPSS 22.0, donde se alimentó toda la información. Luego de haber ingresado la información se procedió con la información, ello permitió determinar el puntaje global y específico de las dimensiones que se pretende evaluar.

2.10. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados se presentaron en tablas simples y compuestas, haciendo uso de medidas de frecuencias. Para determinar el nivel de correlación entre las variables abordadas, se hizo uso de pruebas no paramétricas, entre ellos la de Chi-cuadrado y la prueba de correlación de Spearman, posteriormente se realizó la interpretación y análisis de los resultados.

CAPITULO III
RESULTADOS

TABLA N° 01

CLIMA ORGANIZACIONAL, SEGÚN LA PERCEPCIÓN DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA JEFATURA DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II ESSALUD, HUAMANGA AYACUCHO, 2017.

CLIMA ORGANIZACIONAL	N°	%
MALO	05	8.8
REGULAR	49	86
BUENO	03	5.3
TOTAL	57	100

Fuente: Cuestionario administrado al personal de Dpto. de Enfermería.

En la Tabla N° 01 se observa la percepción del clima organizacional, según la percepción del personal que labora en la Jefatura de Enfermería del Hospital II EsSalud, Huamanga, Ayacucho 2017, donde el 86% del total de la población que representa el mayor porcentaje, expresa un clima organización regular, 8.8% percibe un clima organizacional malo, mientras el 5.3% del total del personal, que labora en el Departamento de Enfermería expresa un clima organizacional bueno.

TABLA N° 02

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL, SEGÚN LAS CONDICIONES BIOLÓGICAS DEL PERSONAL, QUE LABORA EN LA JEFATURA DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II ESSALUD, HUAMANGA AYACUCHO, 2017.

CONDICIÓN BIOLÓGICA	CLIMA ORGANIZACIONAL							TOTAL	
	MALO		REGULAR		BUENO				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
SEXO	FEMENINO	05	8.8	39	68.4	03	5.3	47	82.5
	MASCULINO	00	00	10	17.5	00	00	10	17.5
	TOTAL	05	8.8	49	86	03	5.3	57	100
EDAD	20-30	00	00	03	5.3	01	1.8	04	07
	31-40	01	1.8	12	21.1	02	3.5	15	26.3
	41-50	04	07	23	40.4	00	00	27	47.4
	51-60	00	00	11	19.3	00	00	11	19.3
	TOTAL	05	8.8	49	86	03	5.3	57	100

Fuente: Cuestionario administrado al personal de Dpto. de Enfermería.

Prueba	SEXO			EDAD		
	Valor	gl	P	Valor	gl	P
Chi-cuadrado de Pearson	1,980a	2	0,372	9,704a	6	0,138

En la Tabla N° 02 se observa la percepción del clima organizacional, según las condiciones biológicas del personal de enfermería, respecto al sexo, el 82.5% pertenece al sexo femenino, de los cuales el 68.4% manifiesta un clima organizacional regular, 8.8% expresa un clima organizacional malo, y 5.3% expresa un clima organizacional bueno. Solo el 17.5% pertenece al sexo masculino y todos ellos expresan un clima organizacional regular; en general la percepción del clima organizacional es independiente al sexo de los profesionales de enfermería (X^2 : 1.980, $P > 0.05$). Respecto a la edad, el 47.4% del total de profesionales de enfermería, tienen edades entre 41 y 50 años, de los cuales el 40.4% manifiesta un clima organizacional regular, 07% expresa un clima organizacional malo. El 26.3% tienen edades entre 31 y 40 años donde el 21.1% presenta un clima organizacional regular; 19.3% tiene edades entre 51 a 60 años y todos ellos expresan un clima regular; asimismo la percepción del clima organizacional es independiente a la edad de los profesionales de enfermería (X^2 : 9.704, $P > 0.05$)

TABLA N° 03

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL, CONFORME AL SERVICIO DONDE LABORA, EL LA JEFATURA DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II ESSALUD, HUAMANGA AYACUCHO, 2017.

SERVICIO	CLIMA ORGANIZACIONAL						TOTAL	
	MALO		REGULAR		BUENO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
PREVENTIVO	00	00	03	5.3	02	3.5	05	8.8
MEDICINA	00	00	05	8.8	00	00	05	8.8
CIRUGIA	00	00	04	07	00	00	04	07
PEDIATRIA Y NEON.	00	00	10	17.5	00	00	10	17.5
UNID. VIG INTENS.	02	3.5	03	5.3	01	1.8	06	10.5
EMERGENCIA	02	3.5	08	14	00	00	10	17.5
SOP	01	1.8	15	26.3	00	00	16	28.1
OTROS	00	00	01	1.8	00	00	01	1.8
TOTAL	05	8.8	49	86	03	5.3	57	100

Fuente: Cuestionario administrado al personal de Dpto. de Enfermería.

Chi-cuadrado	Valor	gl	P
	25.147 ^a	14	0.033

En la Tabla N° 03 se observa la percepción del clima organizacional, según el servicio donde labora, el personal en la Jefatura de Enfermería, del Hospital II EsSalud, Huamanga, Ayacucho 2017, evidenciándose que del 86% con clima organizacional regular, el 26.3% pertenece al servicio de Sala de Operaciones, 17.5% al Servicio de Pediatría y Neonatología, 14% al Servicio de Emergencia. Los servicios donde se expresa, el clima organizacional malo, pertenece al Servicio de Unidad de Vigilancia Intensiva con 3.5% y de emergencia respectivamente. Respecto al clima organizacional bueno, el 3.5% pertenece al servicio preventivo, mientras el 1.8% al servicio de emergencia. En general aplicando la prueba de chí cuadrado, se determina que el laborar en los servicios, influye en la percepción del clima organización (X^2 : 25.147 , $P < 0.05$)

TABLA N° 04

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL, CONFORME A LA CONDICIÓN LABORAL DEL PERSONAL, EN LA JEFATURA DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II ESSALUD, HUAMANGA AYACUCHO, 2017.

CONDICIÓN LABORAL	CLIMA ORGANIZACIONAL						TOTAL	
	MALO		REGULAR		BUENO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
NOMBRADO	2	3.5	17	29.8	0	0	19	33.3
CONTRATADO	3	5.3	32	56.1	3	5.3	38	66.7
TOTAL	5	8.8	49	86	3	5.3	57	100

Fuente: Cuestionario administrado al personal de Dpto. de Enfermería.

Chi-cuadrado	Valor	gl	P
	1,641 ^a	2	0.440

En la Tabla N° 04 se observa la percepción del clima organizacional, conforme a la condición laboral del personal, en la Jefatura de Enfermería del Hospital II EsSalud, Huamanga, Ayacucho 2017, estableciéndose que el 33.3% es de condición nombrado, de los cuales el 29.8% percibe un clima organizacional regular y un 3.5% malo. El 66.7% del total del personal es de condición contratado, de los cuales 56.1% percibe un clima organizacional regular, 5.3% percibe como bueno y otro similar como malo. Aplicando la prueba de chí cuadrado, se determina que la condición laboral no influye en la percepción del clima organización (X^2 : 1.641, $P > 0.05$)

TABLA N° 05

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL, CONFORME AL TIEMPO DE SERVICIO, DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA JEFATURA DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II ESSALUD, HUAMANGA AYACUCHO, 2017.

TIEMPO DE SERVICIO	CLIMA ORGANIZACIONAL						TOTAL	
	MALO		REGULAR		BUENO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
01 - 05	0	0	8	14	3	5.3	11	19.3
06 - 10	1	1.8	8	14	0	0	9	15.8
11 - 15	1	1.8	5	8.8	0	0	6	10.5
16 - 20	1	1.8	21	36.8	0	0	22	38.6
21 - 25	0	0	5	8.8	0	0	5	8.8
26 - 30	2	3.5	2	3.5	0	0	4	7
TOTAL	5	8.8	49	86	3	5.3	57	100

Fuente: Cuestionario administrado al personal de Dpto. de Enfermería.

Chi-cuadrado	Valor	gl	P
	23,815a	10	,008

En la Tabla N° 05 se observa la percepción del clima organizacional, conforme al tiempo de servicio, del personal que labora la Jefatura de Enfermería, del Hospital II EsSalud, Huamanga, Ayacucho 2017; de acuerdo a los resultados, la percepción del clima organizacional malo se da en mayor porcentaje, en el personal de salud con un tiempo de servicio entre 26 a 30 años. Respecto a la percepción del clima organizacional regular el 38.6% tienen un tiempo de servicio entre 16 a 20 años, seguido de 14% entre 06 a 10 años y 01 a 05 años respectivamente, mientras el 8.8% se encuentra entre 21 a 25 años y 11 a 15 años. La percepción del clima organizacional bueno se expresa en un 5.3%, en el personal con un tiempo de servicio de 01 a 05 años. En general la percepción mala y regular del clima organizacional se incrementa cuando se incrementa el tiempo de servicio (X^2 : 23.815, $P < 0.05$).

TABLA N° 06

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN SUS DIMENSIONES, EN EL PERSONAL QUE LABORA EN LA JEFATURA DE ENFERMERÍA, DEL HOSPITAL II ESSALUD, HUAMANGA AYACUCHO, 2017.

DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
MOTIVACIÓN	22	38.6	29	50.9	6	10.5	57	100
INNOVACIÓN	10	17.5	39	68.4	8	14	57	100
LIDERAZGO	19	33.3	35	61.4	3	5.3	57	100
TOMA DECISIONES	21	36.8	31	54.4	5	8.8	57	100
REMUNERACION	22	38.6	21	36.8	14	24.6	57	100
ESTRUCTURA	04	07	42	73.7	11	19.3	57	100
RECOMPENSA	31	54.4	24	42.1	02	3.5	57	100
CONFLICTO	23	40.4	30	52.6	04	07	57	100
CONFORT	05	8.8	38	66.7	14	24.6	57	100
COMUNICACIÓN	17	29.8	37	64.9	3	5.3	57	100
IDENTIDAD	02	3.5	32	56.1	23	40.4	57	100

Fuente: Cuestionario administrado al personal de Dpto. de Enfermería.

En la Tabla N° 06 se observa la percepción del clima organizacional, según sus dimensiones, en el personal que labora en la Jefatura de Enfermería del Hospital II EsSalud de Huamanga; al respecto las dimensiones que intervienen con mayor porcentaje en la percepción mala del clima organizacional son: la recompensa en un 54.4%, el conflicto con un 40.4%, la remuneración y motivación con un 38.6%, toma de decisiones con un 36.8%, el liderazgo con un 33.3%, la innovación con un 17.5%. Las dimensiones que afectan con mayor porcentaje regular en el clima laboral son: La estructura con 73.7%, la innovación con un 68.4%, el confort con 66.7%, la comunicación con 64.9%, el liderazgo con 61.4% y así sucesivamente. Respecto a las dimensiones que intervienen con mayor porcentaje en la percepción buena del clima organizacional son: La identidad con 40.4%, la estructura y remuneración con 24.6%, la estructura con 19.3%.

TABLA N° 07

RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN SUS DIMENSIONES, EN EL PERSONAL QUE LABORA, EN LA JEFATURA DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II ESSALUD, HUAMANGA AYACUCHO, 2017.

DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	CATEGORIAS	CLIMA ORGANIZACIONAL
MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	0,651**
	Sig. (bilateral)	0,000
INNOVACIÓN	Coeficiente de correlación	0,619**
	Sig. (bilateral)	0,000
LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	0,782**
	Sig. (bilateral)	0,000
TOMA DE DECISIONES	Coeficiente de correlación	0,652**
	Sig. (bilateral)	0,000
REMUNERACIÓN	Coeficiente de correlación	0,366**
	Sig. (bilateral)	0,005
ESTRUCTURA	Coeficiente de correlación	0,775**
	Sig. (bilateral)	0,000
RECOMPENSA	Coeficiente de correlación	0,605**
	Sig. (bilateral)	0,000
CONFLICTO COOPERACIÓN	Coeficiente de correlación	0,630**
	Sig. (bilateral)	0,000
CONFORT	Coeficiente de correlación	0,473**
	Sig. (bilateral)	0,000
COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	0,647**
	Sig. (bilateral)	0,000
IDENTIDAD	Coeficiente de correlación	0,370**
	Sig. (bilateral)	0,005

Fuente: Cuestionario administrado al personal de Dpto. de Enfermería.

Las dimensiones que tienen alta correlación con el clima organizacional son: Estructura (r: 0.775, P< 0.01) y liderazgo (r: 0.783, P< 0.01); las dimensiones que se relacionan en forma moderada son: Toma de decisiones (r: 0.652, P< 0.01), Comunicación (r: 0.647, P< 0.01), motivación (r: 0.651, P< 0.01), conflicto y cooperación (r: 0.630, P< 0.01), innovación (r: 0.619, P< 0.01), recompensa (r: 0.605, P< 0.01). El resto de dimensiones se relacionan en forma débil.

CAPITULO IV

DISCUSIÓN

En general el estudio explora la percepción del clima organizacional en el Departamento de Enfermería, del Hospital II EsSalud, de la Provincia de Huamanga de Ayacucho, en un contexto, donde la demanda a los servicios de dicho nosocomio, se ha incrementado en forma acelerada, asimismo la capacidad de oferta a las nuevas demandas, no responde a las expectativas de los asegurados, por otro lado, al interior de la organización las condiciones laborales, genera el incremento de la insatisfacción.

El Departamento de Enfermería, del Hospital II EsSalud, de la Provincia de Huamanga, es uno de los órganos de línea, que aglutina al mayor porcentaje de recursos humanos en salud, cuya función principal, es asegurar el cuidado de enfermería conforme a las necesidades y problemas reales que expresan los asegurados, por lo que es muy importante valorar el comportamiento del clima organizacional en una de las áreas clave de la entidad, asimismo identificar los factores y dimensiones que se relacionan.

Debe precisarse, que para valorar las variables de estudio, se ha utilizado la metodología para el estudio del clima organizacional V. 02, del MINSA, donde se evalúa once dimensiones como la de comunicación, conflicto y cooperación,

confort, estructura, identidad, innovación, liderazgo, motivación, recompensa, remuneración, toma de decisiones.¹⁷ Debe señalarse que estas dimensiones contienen una serie de indicadores donde los profesionales de enfermería muestran su posición frente a las condiciones como labora en la entidad.

Respecto a la determinación del clima organizacional, desde la percepción de los Profesionales de Enfermería en el Departamento correspondiente, se evidencia (Referencia de la tabla N° 01), que el mayor porcentaje de los profesionales de enfermería, que representa el 86%, expresa un clima organizacional regular, 8.8% percibe un clima organizacional malo, mientras el 5.3% del total del personal, expresa un clima organizacional bueno, es decir el mayor porcentaje percibe un clima regular y malo.

Debe precisarse, que el clima se refiere a las características del medio ambiente laboral que son percibidas, directa o indirectamente, por los miembros de la organización provocando repercusiones de distinto tipo en su comportamiento según el grado de satisfacción con la tarea desempeñada. De esta manera, el clima es una variable que interviene entre el sistema organizacional y el comportamiento de sus miembros proporcionando retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales y permitiendo introducir cambios planificados.¹⁶

Campbell (1976) sostiene que el clima organizacional es causa y resultado de la estructura y de diferentes procesos que se generan en la organización, los cuales tienen incidencia en la perfilación del comportamiento. Posteriormente, Brunet (1987) define el clima organizacional como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales. Este

concepto agrupa aspectos organizacionales tales como el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización.

Contrastando con los antecedentes de investigación a nivel internacional y nacional, se advierte diversos resultados; en el caso del estudio realizado por López, N. titulado "Análisis del clima organizacional aplicado al Hospital de Victoria, Valdivia – Chile 2013", determinó que el clima organizacional en el Hospital es regular, es decir la organización no es lo suficientemente capaz de impulsar la mejora en la gestión pública hospitalaria.⁰⁶

Conforme al estudio realizado por Chávez (2015), titulado "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el servicio de Cirugía, Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo - Perú 2015", determinaron que el 59% de la población percibe un clima organizacional medio, mientras que el 41% lo percibe alto, estableciendo además que el clima organizacional, tiene relación altamente significativa con la satisfacción laboral según la prueba de Pearson $P=0.76$.⁰⁹ Comparando los resultados, con el estudio realizado, se advierte que el mayor porcentaje de la población percibe un clima organizacional alto, mientras en el estudio, el mayor porcentaje percibe con regular y malo el clima organizacional.

En relación a la identificación del clima organizacional, según las condiciones biológicas (sexo y la edad) del personal, que labora en el Departamento de Enfermería del Hospital II EsSalud de Huamanga, conforme a la referencia de los resultados de la tabla N° 02, el 82.5% del total de la población pertenece al sexo femenino, de los cuales el 68.4% manifiesta un clima organizacional regular, 8.8% expresa un clima organizacional malo y 5.3% expresa un clima organizacional bueno. Solo el 17.5% pertenece al sexo masculino y todos ellos expresan un clima organizacional regular. Respecto a la edad, el 47.4% del

total de profesionales de enfermería, que representa el mayor porcentaje, tienen edades entre 41 y 50 años, de los cuales el 40.4% manifiesta un clima organizacional regular, 07% expresa un clima organizacional malo. El 26.3% tienen edades entre 31 y 40 años, donde el 21.1% expresa un clima organizacional regular; asimismo la percepción del clima organizacional es independiente al sexo (X^2 : 1.980, $P>0.05$) y la edad de los profesionales de enfermería (X^2 : 9.704 , $P>0.05$).

En general después de haber examinado los antecedentes del estudio, no se ha identificado estudios que exploren el comportamiento del clima organizacional según las condiciones biológicas, menos que se relacionan, demostrándose que la edad y el sexo del personal de enfermería, es independiente con la percepción del clima laboral en el Departamento de Enfermería.

De acuerdo al enfoque de Frederick Herzberg, existe dos factores fundamentales, que influyen en el clima laboral: los de higiene y los factores motivacionales. Los factores de higiene, son los elementos ambientales, que necesitan ser constantemente supervisados para evitar la insatisfacción del personal. Entre estos factores se encuentran el salario, el lugar de trabajo, el tipo de supervisión, etcétera. Herzberg escogió la expresión higiene para reflejar el carácter preventivo. Estos factores están fuera del control del individuo, la empresa es quien tiene el control.¹⁶

Por otra parte, los factores motivacionales surgen desde el interior de la compañía, y tienen que ver con la satisfacción y las oportunidades que el trabajo ofrezca al personal. De acuerdo con esta teoría, los dirigentes o líderes de la organización tienen la obligación de motivar a los demás colaboradores y generar un ambiente óptimo para el desarrollo de las actividades dentro de la empresa en

tanto involucra los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización.¹⁶

En relación a la percepción del clima organizacional, conforme al servicio donde labora el Personal del Departamento de Enfermería (Ref. Tabla N° 03), se evidencia que la mayor proporción, con percepción del clima organización regular y malo, se advierte en los servicios de Sala de Operaciones con 28.1%, seguido del servicio de Emergencia con 17.5%, asimismo con similar porcentaje en el Servicio de Pediatría y Neonatología; determinándose que estos servicios, las condiciones del entorno, la dinámica de la organización y conducción influyan en la percepción del clima organizacional regular y mala (X^2 : 25.147, $P < 0.05$). Podemos deducir en general, que en estos servicios, las dimensiones abordadas, no sean las mejores, por lo que repercute en la percepción del clima organizacional.

En relación a la influencia de la condición laboral, con la percepción del clima organizacional, conforme a la referencia de la tabla N° 04, se establece que el 33.3% del personal de Enfermería es de condición nombrado, de los cuales el 29.8% percibe un clima organizacional regular y un 3.5% malo. El 66.7% es de condición contratado, que representa el mayor porcentaje, de los cuales 56.1% percibe un clima organizacional regular, 5.3% percibe como bueno y otro similar como malo. Aplicando la prueba de chí cuadrado, se determina que la condición laboral no influye en la percepción del clima organización (X^2 : 1.641, $P > 0.05$). Al respecto conforme al análisis de las diversas teorías abordadas, se evidencia otros factores, que tienen mayor impacto en el clima organizacional.

Respecto a la influencia del tiempo de servicio, con la percepción del clima organizacional, en el Departamento de Enfermería, de acuerdo a la referencia de la Tabla N° 05, se advierte que la percepción del clima organizacional malo, se da en mayor porcentaje, en el personal de salud con un tiempo de servicio entre 26 a 30

años. Respecto a la percepción del clima organizacional regular, el 38.6% tienen un tiempo de servicio entre 16 a 20 años, seguido de 14% entre 06 a 10 años y 01 a 05 años respectivamente, mientras el 8.8% se encuentra entre 21 a 25 años y 11 a 15 años. En general la percepción del clima organizacional regular y mala es mayor, cuando se incrementa el tiempo de servicio de los profesionales de enfermería (X^2 : 23.815, $P < 0.05$).

Al respecto, si bien los diferentes estudios realizados no muestran, que el tiempo de servicio influya en el clima organizacional, lo que podemos inferir al respecto, es que el mayor porcentaje del personal de salud percibe el clima organizacional de regular a malo, es decir no existe condiciones favorables para estar plenamente satisfecho con la organización, por ende a mayor tiempo de servicio de los profesionales de enfermería que laboran en los diferentes servicios, se va acumulando la percepción negativa sobre la organización.

Con relación al comportamiento del clima organizacional, conforme a sus dimensiones, en el Departamento de Enfermería del Hospital II EsSalud, Huamanga (Ref. Tabla N° 06), se observa que las dimensiones que intervienen con mayor porcentaje en la percepción mala del clima organizacional son: la recompensa con 54.4%, el conflicto con 40.4%, la remuneración y motivación con 38.6%, toma de decisiones con 36.8%, el liderazgo con 33.3%. Las dimensiones que afectan con mayor porcentaje en el clima laboral regular son: La estructura con 73.7%, la innovación con 68.4%, el confort con 66.7%, la comunicación con 64.9%, el liderazgo con 61.4% y así sucesivamente. Respecto a las dimensiones que intervienen con mayor porcentaje en la percepción buena del clima organizacional son: La identidad con 40.4%, la estructura y remuneración con 24.6%, la estructura con 19.3%.

Aplicando la prueba de Correlación de Spearman, las dimensiones que tienen mayor fuerza de correlación (alta correlación) con la percepción del clima organizacional son: Liderazgo ($r: 0.783, P < 0.01$) y estructura ($r: 0.775, P < 0.01$); las dimensiones que se relacionan en forma moderada son: Toma de decisiones ($r: 0.652, P < 0.01$), comunicación ($r: 0.647, P < 0.01$), motivación ($r: 0.651, P < 0.01$), conflicto y cooperación ($r: 0.630, P < 0.01$), innovación ($r: 0.619, P < 0.01$), recompensa ($r: 0.605, P < 0.01$). El resto de dimensiones se relacionan en forma débil. En general se advierte que en el Departamento de Enfermería, no se ejerce el liderazgo en forma adecuada, además las condiciones como se oferta los servicios relacionado con la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, el sistema de organización burocrático, influyen con mayor fuerza en la percepción del clima organizacional.

Respecto a la importancia del Liderazgo, podemos afirmar que es vital para el logro de los objetivos de la organización y fundamental para asegurar un clima organizacional adecuado.¹⁷ En relación a la estructura, representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e estructurado. En general dentro de la organización, se advierte procesos engorrosos, burocráticos que afectan el desarrollo de los procesos y logros en la organización.¹⁷

López, N. en su investigación titulada “Análisis de clima organizacional aplicado al Hospital de Victoria, Valdivia – Chile 2013”, obtuvieron como resultados que el clima organizacional en el Hospital es regular, asimismo las dimensiones responsabilidad e identidad obtuvieron un valor superior a la mediana, es decir se

percibe una alta responsabilidad e identificación del personal, sin embargo las dimensiones estabilidad laboral, oportunidad de desarrollo y la dimensión, equipos y distribución de personas y materia se ubicaron por debajo de la mediana, lo que indica que hay deficiencias en estas dimensiones.⁰⁶ En general en el estudio son otras las dimensiones que influyen con mayor fuerza de correlación.

De acuerdo al estudio realizado por Galvez, R. con el objetivo de analizar los elementos que influyen en el clima organizacional de los colaboradores del Hospital Privado, ubicado en la cabecera departamental de Zacapa-Guatemala, determinó las condiciones que influyen en el clima organizacional, entre ellos se encuentra las condiciones laborales, que a la fecha satisface sus necesidades, se evidencia una organización adecuada de los procesos; el personal se muestra orgulloso del trabajo que realiza dentro del Hospital, se advierte una relación agradable con los compañeros, la comunicación interna es adecuada dentro del área de trabajo, se promueven incentivo y recompensas, para cumplir todas sus necesidades.⁰⁷ Dichos resultados son totalmente opuestos a los resultados obtenidos.

Según al estudio realizado por Solís, Z, con el objetivo de conocer el clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte 2013, se evidenció, que el mayor porcentaje de los trabajadores, muestran una percepción favorable hacia la dimensión de la cultura organizacional, debido a que en la organización está establecido los mecanismos de motivación e identificación hacia los objetivos institucionales. Sin embargo, en la dimensión diseño organizacional es percibida como desfavorable a excepción de la sub dimensión comunicación que es medianamente favorable, evidenciándose insatisfacción al estilo de mando autoritario, con atmosfera de temor y falta de valores, el favoritismo medie en la toma de decisiones. Así mismo, según la dimensión potencial humano es percibida como desfavorable debido a las recompensas injustas, carencia de

estímulo para el espíritu innovador, tipo de liderazgo de rienda suelta en vez de participativo, la inoperancia de gestión para hacer cumplir las normas técnicas de salubridad laboral; en general el clima organizacional en el Hospital de Baja Complejidad Vitarte es percibida por sus trabajadores como medianamente favorable.¹¹ En general los resultados del estudio muestran cierta similitud con los resultados identificados en la presente tesis.

De acuerdo al estudio realizado por Cabello (2015), titulado “Evaluación del clima organizacional en internos de medicina que laboran en el Hospital Nacional Sergio Bernales 2014”, se determinó que los internos expresan una percepción positiva del clima organizacional, muestran una percepción favorable sobre los superiores y sobre la organización del hospital, pero existe una percepción desfavorable sobre los beneficios económicos.⁰⁸ Los resultados son parcialmente diferente a los resultados obtenidos, es decir el mayor porcentaje expresan un clima organizacional regular y malo.

En general el factor que tiene más peso en el clima organizacional, constituye el tiempo de servicio, es decir la percepción del clima organizacional regular y mala es mayor, cuando se incrementa el tiempo de servicio de los profesionales de enfermería (X^2 : 23.815, $P < 0.05$), determinándose a su vez, que el mayor porcentaje de los profesionales de enfermería con percepción regular y mala del clima organizacional, se encuentran en los Servicios de Sala de Operaciones, Emergencia y el Servicio de Pediatría y Neonatología (X^2 : 25.147, $P < 0.05$).

Las dimensiones que tienen mayor fuerza de correlación (alta correlación) con la percepción del clima organizacional son: Liderazgo (r : 0.783, $P < 0.01$) y estructura (r : 0.775, $P < 0.01$); las dimensiones que se relacionan en forma moderada son: Toma de decisiones (r : 0.652, $P < 0.01$), comunicación (r : 0.647, $P < 0.01$), motivación (r : 0.651, $P < 0.01$), conflicto y cooperación (r : 0.630, $P < 0.01$),

innovación ($r: 0.619, P < 0.01$), recompensa ($r: 0.605, P < 0.01$). Las condiciones biológicas, la condición laboral de los profesionales de Enfermería, no influye en la percepción del clima organización ($P > 0.05$).

Contrastando la hipótesis de investigación formulada (H_i): Factores como las condiciones biológicas, condición laboral, tiempo de servicio y las dimensiones evaluadas, se relacionan con el clima organizacional del personal, que labora en el Departamento de Enfermería, Hospital II EsSalud, Huamanga, Ayacucho, 2018, con los resultados obtenidos y antecedentes de investigación, se acepta en forma parcial la hipótesis principal, demostrándose en general, que el clima organizacional es de regular a malo en el Departamento de Enfermería, siendo influenciado por diversos factores.

CONCLUSIONES

1. El mayor porcentaje de los Profesionales de Enfermería (86%), expresa un clima organizacional regular, 8.8% un clima organizacional malo y es independiente al sexo (X^2 : 1.980, $P>0.05$) y la edad (X^2 : 9.704, $P>0.05$).
2. El 33.3% del Personal Profesional de Enfermería, es de condición nombrado, 66.7% de condición contratado y esta condición no influye en el clima organización (X^2 : 1.641, $P>0.05$).
3. La mayor proporción del clima organización regular y malo, se advierte en los Servicios de Sala de Operaciones (28.1%), Servicio de Emergencia (17.5%), así como en el Servicio de Pediatría y Neonatología; determinándose su influencia con el clima organizacional regular y malo (X^2 : 25.147, $P<0.05$).
4. La percepción del clima organizacional regular y malo es mayor, cuando se incrementa el tiempo de servicio (X^2 : 23.815, $P < 0.05$).
5. Las dimensiones que tienen alta correlación con la percepción del clima organizacional son: Liderazgo (r : 0.783, $P< 0.01$) y estructura (r : 0.775, $P< 0.01$); en forma moderada son: Toma de decisiones (r : 0.652, $P< 0.01$), comunicación (r : 0.647, $P< 0.01$), motivación (r : 0.651, $P< 0.01$), conflicto y cooperación (r : 0.630, $P< 0.01$), innovación (r : 0.619, $P< 0.01$), recompensa (r : 0.605, $P< 0.01$).
6. En general el factor que se relaciona con el clima organizacional, es el tiempo de servicio (X^2 : 23.815, $P < 0.05$) y las dimensiones que tienen alta correlación son el liderazgo (r : 0.783, $P< 0.01$) y la estructura (r : 0.775, $P< 0.01$), asimismo el clima organizacional regular y malo, es mayor en los servicios de Sala de Operaciones, Emergencia y el Servicio de Pediatría y Neonatología (X^2 : 25.147, $P<0.05$),

RECOMENDACIONES

1. Al Hospital Hospital II EsSalud, Huamanga, Ayacucho a fin de que implemente las condiciones laborales en los servicios asistenciales.
2. A la Dirección del Hospital y del Departamento de Enfermería, a fin de mejorar la capacidad de liderazgo y conducción de la organización, asimismo mejorar su la selección.
3. A la Oficina de Recursos Humanos, a fin de crear mejorar condiciones, para el personal con mayor tiempo de servicio, asimismo generar mecanismos de incentivos para fortalecer el desarrollo del recurso humano de enfermería..
4. A la UNSCH, a fin de promover más estudios, con el fin de identificar los determinantes del clima organizacional, asimismo generar estudios para aminorar el impacto del problema.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Danet A, March JC, García I. Comunicación, participación y liderazgo en la percepción del clima emocional en un hospital universitario de Andalucía, España. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 30(3):546-558, mar, 2014.
2. MINSA. Norma Técnica N° 623-2008. Evaluación del Clima Organización. Perú.
3. Espinoza N, Ignacio S, Mena L. Relación entre el clima organizacional de los servicios de hospitalización y el desempeño laboral del profesional de Enfermería de la Institución de Salud Bellavista – Callao 2014 [Tesis para obtener el Título de Licenciada en Enfermería]. Lima – Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2015.
4. Salas, LA.- Tesis: Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio Gineco Obstetricia Hospital Alberto Sabogal EsSalud 2017. Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo. Perú 2017.
5. Agudelo, RD. Et Al. Clima organizacional en un hospital público de Quindío Colombia. Programa Especialización en Administración de la Salud, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Católica de Manizales, Manizales, Caldas, Colombia. 2017.
6. López C, Navarro J. Análisis de clima organizacional aplicado al Hospital de Victoria, Valdivia Chile 2003 [Tesina para optar el grado de Licenciado en Administración]. Valdivia – Chile: Universidad Austral de Chile; 2013.
7. Galvez, R. "Elementos que influyen en el clima organizacional del personal de un hospital privado ubicado en la cabecera departamental de Zacapa." *Campus San Luis Gonzaga, S. J* de Zacapa, enero de 2015. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Licenciatura en Psicología industrial/organizacional. Guatemala.
8. Cabello JC. Evaluación del clima organizacional en internos de medicina que laboran en el Hospital Nacional Sergio Bernales 2014. Universidad Nacional

Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina. Escuela Académico Profesional de Medicina Humana.

9. Chávez D, Ríos K. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el servicio de Cirugía, Hospital Víctor Lazarte Echegaray Trujillo, 2015 [Tesis para obtener Título Profesional de Licenciada en Enfermería]. Trujillo – Perú: Universidad Privada Antenor Orrego; 2015.
10. Gallardo, FE. Factores latentes asociados al clima organizacional del personal que labora en el Hospital Belen de Trujillo-año 2014. Universidad Nacional de Trujillo. Disponible <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/522>.
11. Solís, Z. Clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, 2013, Tesis Para optar el Grado Académico de Magíster en Gerencia de Servicios de Salud. Unidad de Posgrado, Facultad de Medicina, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.
12. Guillén M. Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. Revista Cubana de Salud Pública. 2013; 39(2) 242-252.
13. Alván, PI. Arteaga, GC. Arteaga, NE. Clima organizacional y calidad de vida laboral de las enfermeras del servicio de medicina. Hospital Regional Docente de Trujillo - 2013. tesis para optar el título de: Licenciada en Enfermería. Universidad Nacional de Trujillo, Escuela Académico Profesional de Enfermería. Perú.
14. Saavedra MJ. El Diseño Organizacional y el Potencial Humano del Clima Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias Schreiber del distrito de La Victoria en Noviembre-Diciembre del 2012. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina. Escuela de Post Grado. Lima – Perú 2012.

15. Vallejos S. Cultura organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la sede de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, año 2010 [Tesis para optar el Título Profesional en Ciencias de la Comunicación Periodismo]. Ayacucho- Perú: Universidad Nacional De San Cristóbal De Huamanga; 2010.
16. Alvarado CM. Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud del Centro Médico Naval. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Ciencias Económicas. Escuela de Formación Profesional de Enfermería. Lima – Perú, 2014.
17. Minsa. Perú: Ministerio de Salud; 2008 [14 jun 2011; 10 oct 2016]. Disponible en: http://www.minsa.gob.pe/dgsp/documentos/decs/2012/RM468_2011MINSA.pdf
18. Chiavenato (2009). Comportamiento Organizacional. México: McGrawhill/Interamericana editores, S.A. de C.V.
19. Neffa (2015) Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET; archivo digital: descarga ISBN 978-987-21579-9-9.
20. Mattié.- El Proceso de Trabajo: Condiciones y medio ambiente en el sector informal urbano en el área metropolitana. Mérida, México: Universidad de los Andes Mérida, Economía, XIX.1994.
21. Hernández S. Metodología de la Investigación. Quinta edición. México D.F.: McGraw-Hill; 2010.
22. Salinas J. Metodología de la Investigación Científica. Primera edición. Venezuela: Universidad De Los Andes; 2014.

ANEXOS



CUESTIONARIO PARA EVALUAR CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCTIVO

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición del estudio del Clima Organizacional en los Servicios de Enfermería Del Hospital EsSalud. Tenga en cuenta que los resultados, permitirán generar una serie de recomendaciones para mejorar la gestión de su Institución. El cuestionario es anónimo y confidencial; es importante responder de manera franca y honesta.

Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente en la organización, en relación al desenvolvimiento de los Servicios de Enfermería, puede pensar en los últimos tres meses de trabajo. Responder posicionándose en alguna de las opciones que se presentan, marcando con un aspa (X) en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada una de las preguntas, de manera obligatoria se debe de responder todas las preguntas.

CÓDIGO DEL CUESTIONARIO:.....

I. ASPECTOS GENERALES

EDAD:.....Años 1. SEXO: Femenino () 2. Masculino ()

Servicio donde labora actualmente:

1. () Servicio preventivo 2. () Servicio de medicina. 3. () Servicio de cirugía.
 4. () Servicio de Pediatría. 5. () Servicio de UVI. 6. () Servicio de Recuperación.
 7. () Servicio de SOP. 8. () Otros.

Condición laboral: 1. Nombrado () 2. Contratado ()

Precisar el tiempo que viene trabajando en la institución:.....años

Señalar el tiempo que viene trabajando en el puesto actual:....., años

A continuación responda, conforme a los ítems señalados:

	ITEMS	NUNCA	A VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
1	Mi centro de labores, me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer. Motivación	1	2	3	4
2	La Jefatura del Servicios de Enfermería, acude oportunamente cuando se les solicita. Liderazgo	1	2	3	4
3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión. Toma de decisiones	1	2	3	4
4	La innovación es característica de nuestro servicio. Innovación	1	2	3	4
5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas. Innovación	1	2	3	4

		NUNCA	A VECES	FRECUENTE	SIEMPRE
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo. Remuneración	1	2	3	4
7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita. Liderazgo	1	2	3	4
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable. Liderazgo	1	2	3	4
9	A menudo, las cosas me salen perfectas dentro del servicio. Confort	1	2	3	4
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi servicio. Estructura	1	2	3	4
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada. Estructura	1	2	3	4
12	Es fácil para mis compañeros de trabajo, que sus nuevas ideas sean consideradas. Innovación	1	2	3	4
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función. Estructura	1	2	3	4
14	En mi servicio, participo en la toma de decisiones. Toma de decisiones	1	2	3	4
15	En el servicio de enfermería, el liderazgo se ejerce en forma adecuada. Liderazgo	1	2	3	4
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa. Recompensa	1	2	3	4
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios. Estructura	1	2	3	4
18	La limpieza de los ambientes es adecuada. Confort	1	2	3	4
19	La Jefatura, contribuye a crear condiciones, para mejorar el servicio. Estructura	1	2	3	4
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi servicio. Identidad	1	2	3	4
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo. Motivación	1	2	3	4
22	El trato que brinda la jefatura es vertical. Liderazgo	4	3	2	1
23	Estoy comprometido con mi servicio y organización de salud. Identidad	1	2	3	4
24	Recibo apoyo oportuno de las otras áreas, cuando se los necesita. Conflicto y cooperación	1	2	3	4
25	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo. Confort	1	2	3	4
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito. Conflicto y cooperación	1	2	3	4
27	Mi salario y beneficios son razonables. Remuneración	1	2	3	4
28	Se respeta la especialidad para ejercer mis funciones, en el servicio. Motivación	1	2	3	4
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo. Comunicación	1	2	3	4
30	La jefatura del servicio se comunica en forma inmediata, si estoy realizando bien o mal mi trabajo. Comunicación	1	2	3	4
31	Me intereso en el desarrollo del servicio y la organización. Identidad	1	2	3	4
32	Recibo buen trato de la organización. Recompensa	1	2	3	4
33	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes. Comunicación	1	2	3	4
34	En caso de cometer un error, me brindan el trato necesario y la confianza, para evitar errores futuros. Liderazgo	1	2	3	4

FUENTE: Documento técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. RM N° 623-2008/MINSA2011

Agradecemos anticipadamente su participación

Evaluación del clima organizacional del profesional asistencial en el Centro de salud Licenciados. (El puntaje mínimo no debe ser menor de 34 puntos y el puntaje máximo no debe exceder 136 puntos)

ITEMS	NIVELES VALORATIVOS			
	NUNCA	A VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
	1	2	3	4

FUENTE: Modificado de Documento técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. RM N° 623-2008/MINSA 2011

RANGO DE RESULTADO		
RANGO DE CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA	PUNTUACIÓN
34-68	Clima malo	
69-102	Clima regular	
103-136	Clima bueno	

FUENTE: Documento técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. RM N° 623-2008/MINSA 2011

ANEXO 03

“FACTORES RELACIONADOS AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL TIPO II ES SALUD HUAMANGA, 2017”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>Central: ¿Qué factores se relacionan con el clima organizacional del Personal, que labora en el Departamento de Enfermería, Hospital II EsSalud, Huamanga, Ayacucho, 2017?</p> <p>Específicos: ¿Cómo es el clima organizacional, según la percepción del personal, que labora en el Departamento de Enfermería del Hospital II EsSalud, Huamanga? ¿Cuál es la percepción del clima organizacional, según las condiciones biológicas del personal, que labora en el Departamento de Enfermería, Hospital II EsSalud, Huamanga? ¿Cuál es la influencia del clima organizacional, conforme al servicio donde labora el Personal del Departamento de Enfermería, Hospital II EsSalud, Huamanga? ¿Cuál es la relación de la condición laboral, con el clima organizacional, conforme a la percepción del Personal, que labora en el Departamento de Enfermería, Hospital II EsSalud, Huamanga? ¿Cuál es la relación del tiempo de servicio con el clima organizacional del Personal, que labora en el Departamento de Enfermería, Hospital II EsSalud, Huamanga? ¿Cómo es la relación del clima organizacional, conforme a sus dimensiones, en el Personal, que labora en el Departamento de Enfermería, Hospital II EsSalud, Huamanga?</p>	<p>Objetivo principal: Determinar los factores que se relacionan con el clima organizacional del Personal, que labora en el Departamento de Enfermería, Hospital II EsSalud, Huamanga, Ayacucho, 2017.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el clima organizacional, según la percepción del personal, que labora en el Departamento de Enfermería del Hospital II EsSalud, Huamanga. Evaluar la percepción del clima organizacional, según las condiciones biológicas del personal, que labora en el Departamento de Enfermería, Hospital II EsSalud, Huamanga.. Establecer la influencia del clima organizacional, conforme al servicio donde labora el Personal del Departamento de Enfermería, Hospital II EsSalud, Huamanga. Establecer la relación de la condición laboral, con el clima organizacional, conforme a la percepción del Personal, que labora en el Departamento de Enfermería, Hospital II EsSalud, Huamanga. Evaluar la relación del tiempo de servicio con el clima organizacional del Personal, que labora en el Departamento de Enfermería, Hospital II EsSalud, Huamanga. Evaluar la relación del clima organizacional, conforme a sus dimensiones, en el Personal, que labora en el Departamento de Enfermería, Hospital II EsSalud, Huamanga.</p>	<p>Hi: Factores como las condiciones biológicas, condiciones laboral, cargo que desempeña y tiempo de servicio se relacionan con el clima organizacional del Personal, que labora en el Departamento de Enfermería, Hospital II EsSalud, Huamanga, Ayacucho, 2017.</p> <p>Ho: Factores como las condiciones biológicas, condiciones laboral, cargo que desempeña y tiempo de servicio NO se relacionan con el clima organizacional del Personal, que labora en el Departamento de Enfermería, Hospital II EsSalud, Huamanga, Ayacucho, 2017.</p>	<p>Independiente Factores</p> <p>Dependiente: Clima organizacional</p>	<p>Tipo de estudio aplicada. Diseño: No experimental, descriptivo, correlacional de corte transversal. Área de estudio: Hospital EsSalud. Ayacucho. Población: Personal de Enfermería, en los servicios asistenciales: 60. Muestreo probabilístico al azar simple. Técnica: Cuestionario autoinformado.</p>

ANEXO 04

FORMULARIO DE OPINION DE EXPERTOS PARA LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Instructivo:

Título del proyecto:.....

Autor:.....

Señor por favor sírvase marcar con un aspa (X) su respuesta en uno de los recuadros que se le presenta a continuación. Si Ud. Marca en la columna que corresponde a “A” significará que estará de acuerdo con la preposición planteada, si Ud., pone un aspa en la columna que corresponde a “TD” quiere decir que Ud., está en desacuerdo con la preposición planteada.

NOTA:

-) A = De acuerdo con la preposición.
-) I = Indeciso con la preposición.
-) D = Desacuerdo con la preposición.

ASPECTOS A CONSIDERARSE RESPECTO EL INSTRUMENTO A VALIDAR	A	I	D
1.-Las preguntas responden a los objetivos de la investigación.			
2.-Las preguntas miden realmente las variables			
2.1-Variable independiente.....
2.2-Variable dependiente			
3.-El instrumento persigue los fines de los objetivos generales.			
4.-El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos.			
5.-Las ideas planteadas son representativos del tema			
6.-Hay claridad de los ítems.			
7.-Los ítems no despiertan ambigüedad en sus preguntas.			
8.-Las preguntas responden a un orden lógico.			
9.-El número de ítems por dimensión es el adecuado.			
10.-El número de ítems por indicador es adecuado.			
11.-La secuencia planteada de los ítems es adecuada.			
12.-Las preguntas no deben ser reformulados.			
13.-Deben considerarse otros ítems			

SUGERENCIAS

OBSERVACIONES

a.....
 b.....
 c.....

a.....
 b.....
 c.....

FIRMA DEL EXPERTO Y FECHA

ANEXO N° 05

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....identificado con DNI Nro.....
Domiciliado en.....Distrito.....Región.....
Hey tomado conocimiento del estudio titulado:.....
.....

Y declaro participar como:

- () Informante
- () Participar en el ensayo clínico
- () En el programa de intervención

Y me comprometo a participar y dar la información fidedigna para el estudio arriba mención, debido a que este acto no compromete mi integridad, física y psicológica. Para dar conformidad este acto firmo y estampo mi huella digital al pie.

Lugar y Fecha.....

FIRMA Y HUELLA.