

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA DE POST GRADO

**MAESTRIA EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN
GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD**



**Clima organizacional del personal de enfermería de centro
quirúrgico del hospital regional Lambayeque. Chiclayo. 2018**

TESIS

**Para obtener el grado académico de Maestra en Ciencias con
mención en Gerencia de servicios de salud.**

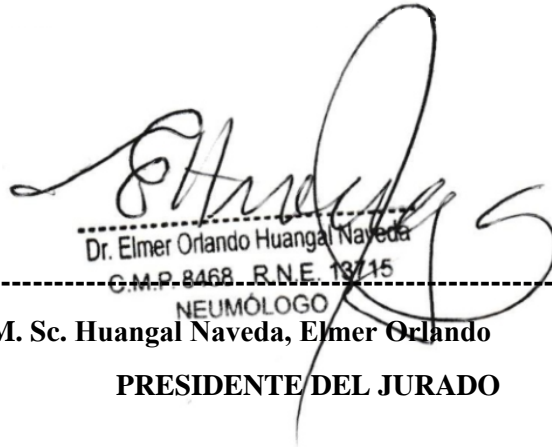
Investigadora:

Cueva Tantaleán, Joyce Jaqueline

Asesora


Ms. Santillán Medianero, Viviana Del Carmen

Lambayeque, 2024



Dr. Elmer Orlando Huangal Naveda
C.M.P. 8468 R.N.E. 13715
NEUMÓLOGO

M. Sc. Huangal Naveda, Elmer Orlando
PRESIDENTE DEL JURADO



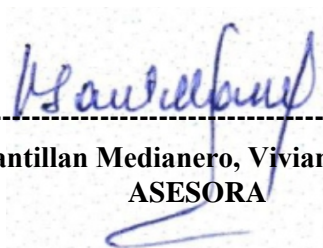
DR. Echeandia Arellano, Victor Hugo

SECRETARIO DEL JURADO



Dr. Jorge Sosa Flores
JEFE DEL DPTO. PEDIATRÍA
H.N. A.A.A.
RAL JAY - CHICLAYO

DR. Sosa Flores, Jorge
VOCAL DEL JURADO



MS. Santillan Medianero, Viviana del Carmen

ASESORA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

116

Siendo las 16.30 horas del día 03 Marzo de 2024 del año Dos Mil Veintiuno, en la Sala de Sustentación de la Escuela de Posgrado de la

Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, se reunieron los miembros del Jurado, designados mediante Resolución N° 140-2018 ^{FCP6} de fecha 02/07/2018, conformado por:

Mg. Elmer Orlando Huangal Novela PRESIDENTE (A)
Dr. Víctor Hugo Echeandía Huillón SECRETARIO (A)
N. Joyce Luis Sosa Flores VOCAL
Mg. Viniona del Corral Fontillon Medionero ASESOR (A)

Con la finalidad de evaluar la tesis titulada

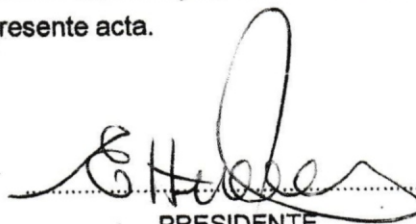
Clima organizacional del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque - Chiclayo - 2018

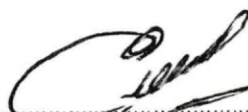
presentado por el (la) Tesista Joyce Jacqueline Cueva Fontallón
 sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 156-2024-J-EPG de fecha 04
Marzo 2024

El Presidente del jurado autorizó del acto académico y después de la sustentación, los señores miembros del jurado formularon las observaciones y preguntas correspondientes, las mismas que fueron absueltas por el (la) sustentante, quien obtuvo 16 puntos que equivale al calificativo de BUENO

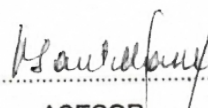
En consecuencia el (la) sustentante queda apto (a) para obtener el Grado Académico de:
MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

Siendo las 18.00 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.


 PRESIDENTE
Elmer Huangal


 SECRETARIO
Víctor Hugo Echeandía Huillón


 VOCAL
N. Joyce Luis Sosa Flores


 ASESOR
Viniona del Corral Fontillon Medionero



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Joyse Tantalean
Título del ejercicio: REVISION INFORME JOYSE
Título de la entrega: REVISION INFORME DE TESIS
Nombre del archivo: Informe_joyce_NOV_22.docx
Tamaño del archivo: 268.06K
Total páginas: 72
Total de palabras: 15,760
Total de caracteres: 85,715
Fecha de entrega: 17-nov.-2022 10:45a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1956831753

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRIA EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN
GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD



"CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA
DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL
LAMBAYEQUE. CHICLAYO. 2018"

Investigadora:
Joyce Jaqueline Cueva Tantalean

Asesora
Ms. Viviana Del Carmen Santillan Mediano

Lambayeque, 2019

Handwritten signature of Joyce Tantalean

Handwritten signature of Joyce Tantalean

REVISION INFORME DE TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

docplayer.es

Fuente de Internet

4%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Catolica Los
Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

2%

4

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

cybertesis.unmsm.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

renatiqua.sunedu.gob.pe

Fuente de Internet

1%

7

www.researchgate.net

Fuente de Internet

1%

8

peru21.pe

Fuente de Internet

1%

9

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

Montalvo

Fajardo

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo. **M.Sc. VIVIANA DEL CARMEN SANTILLÁN MEDIANERO**,
Docente¹/Asesor de tesis²;Revisor del trabajo de investigación³, del (los)
estudiante(s), **JOYCE JAQUELINE CUEVA TANTALEAN**

Titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE
CHICLAYO - 2018

luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un
índice de similitud de 20% verificable en el reporte de similitud del programa
Turnitn

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias
detectadas no constituyen plagio A mi leal saber y entender la tesis cumple con
todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la
Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Lambayeque, Noviembre del 2022



Sc. VIVIANA DEL CARMEN SANTILLÁN MEDIANERO
Asesor

Se adjunta:

- Resumen del Reporte (Con porcentaje y parámetros de configuración)
- Recibo digital

¹ En CASO corresponda a investigación formativa dentro de las asignaturas que tiene a cargo del docente y sea necesario emitir constancia.

² Para el caso de las asesorías de tesis de pregrado y posgrado

³ Para el caso de la revisión de investigaciones de los docentes o procesos de publicación en las revistas.

DEDICATORIA

A:

Mi padre **José Basconcelo**, quien con su amor, comprensión, consejos constantes, preocupación, esfuerzo, ejemplo e invaluable apoyo hicieron posible la culminación de dicha tesis para optar el título Magister en Gerencia en Enfermería.

A la memoria de mi madre **Nieves Violeta**, mi abuelito **Manuel Francisco**, mi abuelita **Carmen Rosa** y de mis tíos **Luz Betty y Manuel Edgardo**, quienes desde el infinito guía mis pasos por el difícil sendero de mi vida y hoy me ilumina dándome fuerzas.

Y con mucho cariño a mi hermano **Joseph Julius**, a mi tía **Julia Rosa** y a mi prima **Shirley Janette** quienes me brindaron su apoyo incondicional en todo momento de mi vida.

Joyce Cueva

AGRADECIMIENTO

Un profundo agradecimiento a:

DIOS TODOPODEROSO

Por brindarnos salud y permitir desarrollar Nuestras experiencias.

Expreso también gratitud a la Asesora, la profesora: **M. SC. Viviana Del Carmen, Santillán Medianero**, y a todas aquellas personas que de una u otra manera me ayudaron a realizar dicha investigación.

A los miembros del Jurado: **M. Sc. Elmer Orlando Huangal Naveda, Dr. Victor Hugo Echeandia Arellano y el Dr. Jorge Sosa Flores**, por sus acertados aportes en esta investigación.

Y a las colegas de enfermería, por su valiosa e incondicional colaboración, y poder realizarles los cuestionarios, para poder ejecutar dicha investigación.

Joyce Cueva

INDICE

	Pág.
Resumen	viii
Abstract	ix
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I : DISEÑO TEORICO	15
CAPITULO II :MÉTODOS Y MATERIALES	29
CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	29
3.1. RESULTADOS	29
3.2. DISCUSIÓN	43
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES	49
CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES	51
REFERENCIA BIBLIOGRÁFIA	52
ANEXOS	58

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar el clima organizacional del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque. Chiclayo – 2018, tipo cuantitativo, descriptivo transversal, la población muestral fue 39 enfermeras de Centro Quirúrgico, quienes cumplieron los criterios de inclusión, la técnica para la recolección de datos fue la encuesta, el instrumento se usó el cuestionario de clima organizacional del MINSA (2019). El procesamiento de datos se usó el paquete estadístico SPSS versión 24.0. Los resultados obtenidos concluyen que el personal de enfermería percibe un clima organizacional promedio o por mejorar 87,2%, en la dimensión del diseño organizacional percibe como promedio 89.7% el indicador de estructura 74.4% y toma de decisiones 66.% presentan el mayor promedio, en la dimensión del potencial humano presentaron promedio 92.3%, siendo el indicador de motivación 74,3 y confort 59% con mayor promedio , en la dimensión de cultura organizacional presentan promedio el 59% y percepción favorable (38,5%) el indicador de cooperación es percibido por el mayor número de enfermeras como promedio o por mejorar a la cooperación 71.8% y motivación 53.9%.

Palabras Claves: Clima organizacional, diseño organización, potencial humano y cultura organizacional

ABSTRAC

The objective of the study was to determine the organizational climate of the nursing staff of the surgical center of the Lambayeque Regional Hospital. Chiclayo – 2018, quantitative, descriptive cross-sectional type, the sample population was 39 nurses from the Surgical Center, who met the inclusion criteria, the technique for data collection was the survey, the instrument was used the MINSA organizational climate questionnaire (2019). The SPSS statistical package version 24.0 was used for data processing. The results obtained conclude that the nursing staff perceives an average organizational climate or to improve 87.2%, in the dimension of organizational design they perceive as an average 89.7%, the structure indicator 74.4% and decision making 66.% present the highest average In the dimension of human potential they presented an average of 92.3%, with the indicator of motivation being 74.3 and comfort 59% with a higher average, in the dimension of organizational culture they presented an average of 59% and a favorable perception (38.5%) of the indicator. of cooperation is perceived by the greatest number of nurses as average or as improving cooperation 71.8% and motivation 53.9%.

Keywords: Organizational climate, organization design, human potential and organizational culture.

INTRODUCCIÓN

Los recursos humanos de salud constituyen un elemento fundamental en la producción de servicios de salud, tanto en la dimensión subjetiva relativa a la intencionalidad humana como en la dimensión objetiva de la ejecución de competencias profesionales específicas. Su contribución a la ejecución efectiva de políticas de salud y a la estructuración de sistemas de salud y de servicios adecuados es ampliamente reconocida como esencial. (1)

Según el informe al país: situación y desafíos de recurso humanos en salud, en los últimos años habido una desorganización del campo de recursos humanos en salud en el Perú, cuyo resultado ha sido la escisión entre la necesidad, la demanda y la oferta. Sumado a que, en este tiempo ha ocurrido un crecimiento en la cantidad de recursos humanos del sector salud. En el año 2005 el total de la fuerza laboral del MINSA y ESSALUD era aproximadamente de 128,369 ésta se incrementó. (1)

Según el registro nacional de personal de salud en el Perú existe unos 256 157 trabajadores en el sector salud en las diversas instituciones públicas y privadas. Este crecimiento aumento el rendimiento de la oferta a los usuarios. Sin embargo, existe aún dificultades. (2)

El Perú se encuentra entre los países que destinan menos recursos a la salud de las personas. El Estado consigna a la salud de cada peruano US\$656, mientras que Chile reserva US\$1,749, es decir 70% más; otros países, como Brasil, gastan US\$1,300 y Estados Unidos, US\$9,000. Si bien el mayor gasto por persona no significa necesariamente un mejor servicio, ambos factores están estrechamente relacionados. (3)

En tal sentido, el recurso humano en el sistema de salud peruano ha quedado desolado, sin embargo, ha tomado la batuta y la responsabilidad de intentar sacar adelante los servicios de salud. Es por ello, que es ampliamente reconocido el recurso humano como elemento fundamental del sistema de salud, además de su contribución a la ejecución efectiva de

políticas de salud y a la estructuración de sistemas de salud y de servicios adecuados es ampliamente reconocida como esencial. (4)

Ante un contexto incierto las relaciones laborales, el clima organizacional son claves para que una adecuada gestión sanitaria, la comprensión del fenómeno organizacional es una necesidad en las instituciones de salud. (5) Las organizaciones están compuestas de personas que viven en ambientes complejos y dinámicos, lo que genera comportamientos diversos que influyen en el funcionamiento de los sistemas, que se organizan en grupos y colectividades, el resultado de esta interacción media en el ambiente que se respira en la organización. (6)

Diversas investigaciones manifiestan que la satisfacción del usuario externo y por ende la calidad del servicio que se brinda, muchas veces se ve opacado por las malas relaciones interpersonales, la falta de competencia, la deficiente estructura de la institución, recursos materiales insuficientes, etc. Es bien sabido que más aun el comportamiento de personal tiene grandes consecuencias para el funcionamiento de la organización afectando a diversos factores como la productividad, satisfacción, rotación, adaptación de la organización, entre otros, situación que influye considerablemente en dicho comportamiento que repercute en el clima organizacional. (7)

El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros. “Todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde prevalecen sus propias características, que en cierto modo presenta, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo. (8)

La importancia de este concepto radica en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que dependen

de las percepciones que él tenga de estos factores. Sin embargo, en gran medida estas percepciones pueden depender de las interacciones y actividades, además de otras experiencias de cada miembro con la organización. (9)

Aunado a esto los cambios que han generado los diferentes entornos laborales en la actualidad, han llevado a las instituciones a acelerar su ritmo de trabajo para poder lograr ser competitivas y exitosas. Para alcanzar el éxito, las instituciones deben gestionar adecuadamente su talento humano, considerando los procesos a que ellos son sometidos dentro de estas instituciones. Uno de los más importantes al respecto, lo constituye la evaluación del desempeño laboral del personal; por ende, en la actualidad las instituciones deben diseñar y aplicar sistemas de evaluación del desempeño que les permitan identificar de manera oportuna y eficaz las fallas y limitaciones que se registran para corregirlas y garantizar el alcance de los objetivos institucionales. (10)

El presente estudio se desarrolló en el Hospital Regional Lambayeque, MINSA Chiclayo de Nivel III-1, máximo nivel de los establecimientos de salud en el país, debido a sus avances tecnológicos y alta especialización de los servicios. El Hospital Regional es un centro referencial para pacientes de toda la macro región, consta de seis pisos y está equipado con todos los servicios clínicos, teniendo capacidad de 168 camas para hospitalización, 43 camas en el área de Cuidados Intensivos, ofrece 32 especialidades, más de 37 consultorios externos dos salas de parto, unidad de emergencia y unidad de hemodiálisis, entre otros servicios.

El servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, cuenta con 5 quirófanos equipados para cirugías de alta complejidad, 32 enfermeras a cargo de un enfermero coordinador quien supervisa el desempeño de éstas colegas, quienes son las encargadas de analizar, ejecutar y evaluar las acciones de enfermería dirigidas al paciente en pre, intra y post operativo inmediato en sala de recuperación postanestésica. También

coordinan con central de esterilización el abastecimiento de insumos utilizados en las intervenciones quirúrgicas programadas; garantizando así el cumplimiento de las metas y brindando una atención de calidad oportuna y eficaz.

La revisión bibliográfica sobre el tema en estudio confirma que identificar el clima organizacional es clave e incluso esencial teniendo en cuenta el contexto y la crisis en las gestiones del sistema sanitario. Donde el recurso humano no es considerado en el desarrollo de los planes estratégicos y menos el personal de enfermería. A pesar de ser el recurso elemental del sistema sanitario.

En tal sentido, el clima organizacional resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de decisiones de los gestores de salud. Por lo tanto, para entender el clima de una organización es preciso comprender el comportamiento de las personas, la estructura de la organización y los procesos que se desarrollan en la misma. (6)

En salud cada organización es única y todo grupo humano desarrolla características especiales. El Clima organizacional es producto de las características individuales y colectivas que se generan pudiendo ser positivo o negativo para el desarrollo de la propia institución. De alguna manera, cada unidad o servicio de salud también va generando su personalidad e identidad al momento de comunicarse e interconectarse de manera multidisciplinaria.

El servicio de centro quirúrgico es una de las unidades del Hospital de Lambayeque con bastante dinamismo donde el personal de enfermería está en constante coordinación y cooperaciones con otras unidades tales como emergencia, laboratorio, rayos, etc. Por tanto, el clima organizacional debe de ser el más propicio y adecuado para poder realizar las intercomunicaciones que permitan un efectividad y eficacia en la atención y el servicio brindado.

En ocasiones la falta de comunicación y coordinación genera desazón y conflictos laborales entre unidades y en propio servicio no logrando con objetivos de una atención oportuna, más aún se suma la alta demanda del servicio de centro quirúrgico y la sobrecarga laboral puede ocasionar que el clima organizacional saludable se resquebraje en solo instantes. En tal sentido, los gestores y jefes de servicio deben evaluar y propiciar los factores o dimensiones que involucran al clima organizacional.

El personal de enfermería es el recurso sanitario y operativo que están en todas las unidades de la institución de salud manifestando que independiente de la escasa logística de materiales y medicamentos cumple con su rol de cuidado, sin embargo, las malas relaciones, la baja remuneración, el débil liderazgo de las coordinadoras de servicios puede propiciar un clima no saludable para el personal de enfermería.

Ante la realidad presentada, se formula la siguiente interrogante: ¿Cuál es el clima organizacional que percibe el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque Chiclayo-2018?

Cuyo objeto es el Clima organizacional que percibe el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo-2018

La presente investigación tuvo como objeto analizar el clima organizacional que percibe el personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico y las dimensiones que generan un clima adecuado o inadecuado que impacta en el desempeño de las actividades del personal de enfermería e influir en la calidad de atención que brinda.

Es de gran importancia la valoración del clima organizacional en las instituciones porque constituye un elemento esencial en el desarrollo de estrategias organizacionales que permita a los directivos analizar la realidad encontrada y plantear estrategias de mejoras e identificar las necesidades reales de la institución en relación con el futuro deseado, para de esta forma

trazar las acciones que deben iniciarse en el presente y que permitirán alcanzar la visión del futuro diseñado para la institución. (5)

Este informe de esta investigación consta de los siguientes capítulos:

Capítulo I: Diseño Teórico, Capítulo II: Métodos y Materiales, Capítulo III: Resultados y Discusión, Capítulo IV: Conclusiones y Recomendaciones.

CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1 Antecedentes del problema

La presente investigación centra su estudio en el constructo clima organizacional

La presente investigación centra su estudio en el constructo clima organizacional el cual está respaldado en la teoría de clima organizacional de Likert (1969) de Litwin y Stringer (1968) y Pritchard y Karasick (1973) en primera instancia se presenta diversos estudios que se relacionan directamente con las variables en estudio, luego describiremos las definiciones y el abordaje teórico.

En el ámbito internacional, Colombia, Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero (11) en el 2015 realizaron un estudio titulado “Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional”. La población estuvo conformada por 21 personas donde 9 eran de género masculino y 12 del género femenino, con edades comprendidas entre 22 y 56 años. Los resultados obtenidos muestran que la organización cuenta con un clima organizacional favorable, entre las mayores fortalezas se encuentran las relaciones interpersonales y la comunicación adecuada de los empleados con los jefes.

Cienfuegos-Cuba, Segredo y López (12) en el 2016 realizaron un estudio titulado “Evaluación del clima organizacional en el complejo hospitalario Gustavo Aldereguía Lima.” Tuvo como objetivo evaluar el clima organizacional en el complejo hospitalario Gustavo Aldereguía Lima. Cienfuegos. Se estudiaron tres dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección. Resultados: las tres dimensiones fueron percibidas como clima organizacional adecuado, donde todas las categorías exploradas obtuvieron valores

promedios adecuados, lo que conllevó a que los directivos percibieron que en su institución se desempeñan en un clima organizacional favorable

En Nicaragua, Ríos e Ibarra (13) en el 2017 realizaron un estudio titulado “Clima organizacional del departamento de enfermería del hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños” los resultados mostraron que en el clima organizacional estuvo en un nivel promedio a mejorar, destacando que el personal siente hay un buen liderazgo por parte del departamento, pero presenta debilidades en variables como participación, motivación y reciprocidad, lo que permitirá alcanzar niveles altos en el clima organizacional.

En Noruega, Olsen, Biaalid y Mikkelsen (14) en el 2017 realizaron un estudio titulado “Clima laboral y la función mediadora de la intimidación relacionada con el desempeño laboral, la satisfacción laboral y la capacidad laboral: un estudio entre enfermeras de hospitales” donde tuvieron analizar el acoso laboral y su relación con el clima laboral, desempeño laboral, satisfacción laboral y la capacidad laboral. La muestra de estudio estuvo conformada por 2946 enfermeras registradas de cuatro hospitales públicos de Noruega. Los resultados mostraron que la intimidación tuvo un papel mediador entre la mayoría de las dimensiones del clima laboral y en el desempeño laboral, satisfacción laboral y capacidad laboral de las enfermeras ($p < 0,05$).

A nivel nacional, en Ica, Del Rio, Munares y Montalvo (15) en el 2013 realizaron un estudio sobre Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica, en donde tuvieron por objetivo identificar la percepción del clima organizacional en trabajadores de un Hospital General de Ica. La muestra estuvo constituida por 178 trabajadores del hospital. El instrumento a utilizar fue propuesto por el Comité Técnico de Clima Organizacional del Ministerio de Salud (2001).

Los resultados mostraron del total de trabajadores que participaron en el estudio, 29% fueron técnicos, 14% personal administrativo, 14% médicos, 12% enfermeras, 12% otros profesionales, 8% artesanos, y 11% servicios diversos. El 52% fue de sexo femenino. Con respecto al clima el 74.7 % presenta un clima promedio, el 12.9 % un clima favorable y 12.4% percibió un clima no favorable.

En Lima, Arque (16) en el 2017 realizó un estudio denominado “Percepción de la enfermera sobre el clima organizacional en Centro Quirúrgico del Hospital San Juan de Lurigancho” La población estuvo conformada por los 30 profesionales de enfermería que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital San Juan de Lurigancho. Los resultados mostraron que el clima organizacional es fue mayoritariamente promedio (73.3%), seguido de un clima favorable (20%) y el 6.7% no favorable. De igual manera, las dimensiones responsabilidad (60%), calor (60%) estándares (66,7%) e identidad (53,3%).

En Arequipa, Uturunco (17) en el 2017 llevó a cabo una investigación titulada: “Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo, EsSalud. Arequipa”. Tuvo por objetivo establecer los factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería. Los resultados permitieron concluir que los factores laborales que se dan con mayor frecuencia en el personal de Enfermería son los factores motivacionales, donde afirman en el 51.0% nunca se les reconoce y recompensa su trabajo, el 84.0% considera que la institución de salud no le brinda estabilidad laboral y que en un 81.0% raras veces se preocupa por su adecuada capacitación. En cuanto al factor laboral ambiente de trabajo, tenemos que el 55.0% de las enfermeras consideran que el ambiente físico donde realizan sus actividades laborales es poco favorable y el 88.0% de las enfermeras consideran que la

institución sólo a veces. le proporciona los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades eficientemente.

En Cusco, Mormontoy (18) en el 2017 realizó un estudio titulado “Percepción del clima organización en trabajadores del centro quirúrgico del Hospital Adolfo Guevara Velazco EsSalud”. La población estuvo constituida por 50 trabajadores de Centro quirúrgico. Los resultados mostraron que los trabajadores perciben que las normas y reglamentos a nivel institucional son excesivos (44%), en cuanto a responsabilidad individual, indican que son excesivas (56%), sobre los grupos interdisciplinarios, los trabajadores sienten que son amenazantes (54%). La conducción de un grupo de trabajo es poco retadora 44%), la experiencia laboral es regular (54%), hay conflictos con el líder (46%), respecto a la cooperación y la solidaridad es baja (60%), se cubre poco sus expectativas (50%), las relaciones interpersonales son desagradables (60%). Respecto a la disposición para el desempeño de su trabajo, tienen una disposición regular (50%), en cuanto al sistema de evaluación del desempeño entre los integrantes del equipo de salud es excesivo (48%). Finalmente sienten poco orgullo de pertenecer a esta institución (54%)

En Arequipa, Centty y Ortega (19) en el 2018 realizaron un estudio titulado “Motivación laboral y clima organizacional en personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Julio Pinto Manrique PNP. Arequipa”. Los resultados mostraron que el 45% presenta un clima organizacional favorable, 45% un nivel medio, y el 10% un nivel desfavorable. Respecto a la variable motivación el 90% presento un nivel alto de motivación, el 60% un nivel alto de poder y solo el 50% percibe un nivel alto de afiliación. Sin embargo, los resultados mostraron que no existe relación entre ambas variables ($p=0,4357$ $p>0.05$)

A nivel local, Uceda (20) en el 2017 realizó una investigación titulada

“Clima laboral y satisfacción laboral del usuario interno en el Centro de Salud Atusparias- Chiclayo, 2017. La muestra estuvo constituida por 43 trabajadores. Los resultados mostraron que el 72.1% de los usuarios internos presenta un clima laboral medianamente favorable, el 25.6% favorable, en cuanto a la satisfacción laboral el 86% de los usuarios internos consideran que la satisfacción está en un nivel medio. A través del análisis inferencial se concluye que, si existe relación directa entre clima laboral y satisfacción laboral.

En Chiclayo, Bravo (21) en el 2017 realizó un estudio titulado “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la gerencia regional de salud Lambayeque, 2016-2017” Los resultados mostraron que el 84.5% de los trabajadores perciben un clima organizacional Indiferente y un 14.5% clima organizacional participativo. En la satisfacción laboral el 70.4% percibo un nivel medio, el 28.2% un nivel alto. Los resultados evidenciaron que existe una correlación moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($p < 0,05$)

En Chiclayo, Chiquinta (22) en el 2017 realizó una investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque Chiclayo. La población estuvo constituida por 37 enfermeras. Los resultados mostraron que el valor del clima organizacional fue de 74.33 el cual corresponde a la calificación “por mejorar”; la satisfacción laboral está determinado por un valor promedio 133.00 el cual corresponde a la calificación de “regular y el valor de la correlación de las variables es 0.73, el cual indica que existe una correlación positiva alta.

2.1 Base teórica

En el transcurso del tiempo los diversos investigadores han ofrecido diversidad definiciones para el clima organizacional desde propiedades y características percibidas de la organización; así tenemos que: Lewin (23) lo relaciona al comportamiento humano y ambiente a través del concepto de "atmósfera psicológica" en referencia a una realidad empírica susceptible de ser demostrada empíricamente como un "patrón relativamente duradero y estable de acciones e interacciones de la gente en la organización y que constituye un conjunto de fuerzas sociales sobre el individuo en ese ambiente"

El termino Clima organizacional comenzó a hacerse popular a finales de la década de 1960, las investigaciones se centraron en las cualidades subjetivas; fue gracias a Gellerman (24) quien por primera introdujo el termino en psicología industrial./organizacional, a través de sus investigaciones llegó a la conclusión de que el clima era el “carácter” de una institución y que frecuentemente se le confunde con la noción cultura y algunas veces, de liderazgo y los determinantes del clima resultan tan explícitos como sus efectos .

Para Likert, el clima es como una atmósfera de trabajo, que mantiene un clima de apoyo, genera un mejor nivel en el rendimiento de los sujetos. Así mismo, Litwin y Stringer realizaron un experimento similar al de Lewin concluyendo que la posibilidad de crear diferentes climas en las organizaciones depende de los estilos de liderazgo, así como de la activación de componentes de la motivación, el desempeño y la satisfacción, provocando cambios aparentemente estables en los rasgos de personalidad. (25) (26)

Por tanto, Litwin y Stringer (27) definen el clima organizacional como lo percibido respecto al efecto subjetivo del sistema formal, al estilo informal de los gerentes y a otros importantes factores por su influencia sobre actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización particular.

El concepto de clima, apunta a "las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo" (26).

Complementariamente, Litwin y Stringer (27) entendieron clima como "un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento".

El Ministerio de salud (28) define al clima organizacional como las: "percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo" pag. 16.

En el sector salud los principales modelos implementados para la valoración del clima organizacional son los propuestos por Likert (1965), Litwin y Stringer (1968) y Pritchard y Karasick (1973).

El modelo propuesto por Likert (1965) citado por Bernal y et al (29) sostiene que las conductas de los empleados se ven condicionadas por las percepciones que se tienen del comportamiento administrativo y las condiciones laborales en que realizan su trabajo y sus componentes. De acuerdo con su teoría, existen 3 tipos de

variables que influyen en la percepción individual del clima organizacional: variables explicativas o causales, intermedias y finales.

Por otra parte, Litwin y Stringer citado por Quevedo (30) y Bernal y et al (29) proponen un modelo de clima organizacional tomando como punto de partida la teoría de motivación de McClelland, donde los factores como liderazgo, prácticas de dirección, estructura organizacional y toma de decisiones, entre otros, originan las percepciones del clima organizacional y, a su vez, repercuten en aspectos como la productividad, la satisfacción, la rotación y la adaptación de los empleados.

Desde esta perspectiva, el clima organizacional es un filtro por el cual pasan, por lo tanto, evaluando el clima se mide la forma cómo es percibida la organización. El clima impacta sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su comportamiento, el cual tiene consecuencias sobre la productividad, satisfacción, rotación, etc. de la institución. (31) (30)

Litwin y Stringer (1968) citado por Quevedo (30) Chaupe (32) y Bernal y et al. (29) postulando la existencia de nueve indicadores, cada una relacionada con ciertas propiedades de la institución. Las dimensiones que identifican son: *Estructura*, representa la percepción de los trabajadores en relación con las reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones, le sigue *Responsabilidad*, que se refiere a la autonomía del trabajador y por ende a la toma de decisiones en el desarrollo de su trabajo; *Recompensa*, es la percepción de trabajador de cómo la institución lo premia o castiga. *Riesgo o Desafío*, es la percepción de los empleados sobre los desafíos o retos que la empresa propone; *Relaciones*, es la existencia de un ambiente de trabajo agradable tanto entre compañeros como entre jefes y subordinados. *Cooperación o apoyo*, representa a

la percepción acerca de la existencia de un espíritu de ayuda por parte de los directivos y de sus compañeros.

Otras dimensiones son: *Estándares*, Corresponde a las normas que pone la empresa para el desempeño y rendimiento. *Conflictos*, son los acontecimientos que surgen generando problemas entre los trabajadores y/o superiores además de la forma como lo solucionan. *Identidad*, Es lo que perciben los trabajadores respecto a la pertenencia que sienten hacia la organización. Donde comparten objetivos personales con los de la organización. (30) (29)

Finalmente, como complemento al modelo Litwin y Stringer (1968), Pritchard y Karasick (1973) proponen la medición de 11 dimensiones para evaluar el clima organizacional en las instituciones: autonomía, conflicto y cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, status, centralización en la toma de decisiones y flexibilidad de innovación. De acuerdo con este modelo, el clima organizacional es una cualidad permanente que resulta del comportamiento de las personas, las políticas de los altos mandos y la satisfacción laboral de cada individuo. (29)

Cabe señalar que de los modelos ya mencionados se infiere que las dimensiones utilizadas para medir el clima organizacional varían de un autor a otro. No obstante, estudios empíricos destacan la aplicación de la escala de Litwin y Stringer en el sector salud, puesto que diversos autores han recurrido a esta técnica a fin de conocer las percepciones que los empleados de instituciones hospitalarias tienen de su ambiente de trabajo, logrando altos niveles de validez y confiabilidad para dicha escala de medición (29). Siguiendo esta tendencia, el Ministerio de salud del Perú, desarrolló un instrumento para medir el Clima laboral basado en el enfoque integrador de Litwin y Stringer y Pritchard y Karasick.

Dimensiones del Clima organizacional

En la presente investigación, esta abordado en el enfoque integrado de Litwin y Stringer y del Ministerio de salud del Perú. 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, es conveniente conocer las tres dimensiones que están agrupadas en 11 indicadores: Diseño organizacional, potencial humano, y cultura organizacional. (30) (32) (33)

Empezando por ***Diseño organizacional***: es la estructura base de una organización, es *proceso por el cual los directivos construyen, evalúan y modifican la organización formal con el propósito de facilitar la realización de las tareas o actividades necesarias para la consecución de los objetivos establecidos de una manera eficaz y eficiente.* (34)

Esta dimensión lo compone: *Estructura*, está vinculada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, las políticas, las jerarquías y las regulaciones. Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

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.

Comunicación, es el entramado de mensajes formados por símbolos verbales y signos no verbales que se transmiten diádicamente y de manera seriada dentro del marco de la organización. Siendo un indicador clave para la coordinación y cooperación de una institución. La circulación de la información oportuna permite que la institución de salud sea más efectiva. Tal como que el personal de centro quirúrgico la logística de los materiales e insumos para una operación. (28) (33)

Remuneración, es la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución, pudiendo ser esfuerzos físicos, mentales y/o visuales, que desarrolla un colaborador a favor de un empleador o patrón, en los contratos de trabajo se establecerán las condiciones bajas las cuales se prestan los servicios. (28) (33)

Seguido por el **Potencial humano**: que constituye el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. (33) *Toma de decisiones*: Es la manera de como el líder o el grupo humano evalúa la información disponible y la utilizada para bien del desempeño laboral.

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. (30) (33) (35) (32)

Innovación, Corresponde a lo que perciben los empleados acerca de los desafíos que impone el trabajo. Se mide si la organización promueve riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos en cuanto a la innovación cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas. (29)

Calidez/Confort, es la percepción acerca de la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales tanto entre compañeros como entre jefes y subordinados. Refiriéndose en particular a la camaradería, amistad, ayuda, donde se incentivan los grupos sociales e informales dentro de la organización. *Recompensa*, representa a la percepción del recurso humano con respecto a la recompensa recibida, si se adecua al trabajo bien hecho o simplemente si existe. (34)

Finalmente por la **Cultura de la Organización**: Donde 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 (33), por lo tanto lo compone:

Apoyo o Cooperación. Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores. La 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. (30) (33) (35) (32)

Identidad. Es el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Modelos del clima organizacional abordados en sector salud a través de Likert (1965), Litwin y Stringer (1968) y Pritchard y Karasick (1973) basados y adaptados a la presente investigación:

El modelo propuesto por Likert sostiene que las conductas de los empleados en este contexto del personal de enfermería de centro quirúrgico se ven condicionadas por las percepciones que se tienen del comportamiento administrativo y las condiciones laborales en que realizan su trabajo y sus componentes. De acuerdo con su teoría, existen 3 tipos de variables que influyen en la percepción individual del clima organizacional: variables explicativas o causales, intermedias y finales. (30)

Las variables causales, son variables independientes que incluyen a aquellas que sólo pueden ser cambiadas por la organización y por los directivos, en las que se incluyen estructura de la empresa, políticas y normas, toma de decisiones, estrategias, liderazgo, etc., para la presente investigación están evocados dentro de las dimensiones diseño organizacional los cuales sus veces tienen como indicadores la estructura, comunicación organizacional, confort y remuneración así como alguno elementos de la dimensión potencial humano tales como, la toma de decisiones, el liderazgo y recompensa .

Las variables intervinientes o de intervención, reflejan el estado interno de una institución, el cual está abocado a la cultura organizacional con los indicadores identidad, cooperación y motivación, de igual manera también presenta aspectos del potencial humano como la innovación.

Las variables finales, las cuales son dependientes de las dos anteriores, refiriéndose a los resultados obtenidos por la organización, como la productividad, costos, etc. Likert, al describir las relaciones entre estas variables, menciona que las variables causales, tales como la estructura de la empresa y el comportamiento de los directivos influyen en la personalidad de los empleados de la empresa. Y tanto las variables causales como la personalidad de cada empleado influyen en la percepción del empleado.

Las percepciones influyen, a su vez, en la concepción que cada empleado tenga de la tarea encomendada y el concepto que tenga de la empresa y de los objetivos de la misma. Las percepciones también influyen en las fuerzas que motivan a las personas, por ejemplo: Puede motivar a las personas ascender en su carrera profesional. Pero las fuerzas que motivan a las personas son influidas además por las actitudes de los mismos. Y a su vez las actitudes de los empleados son determinadas por sus expectativas y sus percepciones. Las fuerzas motivadoras influirán en el comportamiento de la persona, que influye en la producción.

Litwin y Stringer y Pritchard y Karasick son teóricos que a través de sus modelos referentes al clima organizacional han postulado los indicadores que permitan evaluar el clima organización y que ha sido de guía para instituciones de salud y empresas en general. Litwin y Stringer postularon en primera instancia la existencia de nueve indicadores, cada una relacionada con ciertas propiedades de la institución.

Luego Pritchard y Karasick agregan otros indicadores al postulado de Litwin y Stringer generándose un total de 11 indicadores que están en la investigación y que a su vez han cimentados los instrumentos del ministerio de salud lo cuales en los últimos años han ido renovando la formulación, pero no los indicadores.

CAPITULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. Tipo de investigación

El presente estudio de investigación, es de tipo cuantitativo, con enfoque descriptivo-Transversal, ya que se caracteriza por utilizar métodos y técnicas de medición de la unidad de análisis, utiliza la recolección de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

En referencia al enfoque es de carácter *descriptivo*; ya que tomando en cuenta la definición de Hernández, Fernández y Batista (2006:60), sustentan “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades, o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”.

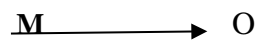
Por su parte, Hurtado (2007:47), destaca que la investigación descriptiva “tiene como objetivo la descripción precisa del evento de estudio”. Del mismo modo, destaca que en este tipo de investigación se identifican las características del universo de la investigación, señala las formas de conducta y actitudes del universo investigado, establece comportamientos concretos. Por otro lado, los estudios descriptivos acuden a técnicas específicas en la recolección de información, tales como la observación, entrevistas y cuestionarios.

Y transversal porque se midieron los indicadores en un determinado momento.

2.2. Diseño metodológico

Atendiendo los criterios del diseño en las investigaciones descriptivas, el presente estudio es de diseño no experimental, ya que en ningún momento se manipularon las variables, sino que se estudiaron tal como se presentaron en la realidad. (36) (37), para el presente estudio fue el clima organizacional del personal de enfermería de centro quirúrgico.

Según la evolución del fenómeno se considera como un diseño no experimental transversal, porque medirá sólo una vez la variable, ya que bajo la concepción de (37), se mide los criterios de uno o más grupos de unidades en un momento dado, sin pretender evaluar la evolución de las mismas, por lo que se elaboran instrumentos y se aplican en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.



Dónde:

M: Muestra.

O: Observación de variable Clima Organizacional

2.3. Población:

La población muestra estuvo conformado por 39 enfermeras de Centro quirúrgico pertenecientes al Hospital Regional de Lambayeque, de condición homogénea, ya que la población tuvo las mismas características según los criterios de inclusión.

Unidad de análisis: Enfermera perteneciente al servicio de Centro quirúrgico del Hospital Regional de Lambayeque.

Muestra: En donde la muestra es toda la población, este tipo de método se utiliza cuando es necesario saber las opiniones de todos los participantes o cuando se cuenta con una base de datos de fácil acceso (38).

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- Enfermeras(os) pertenecientes al servicio de centro quirúrgico
- Enfermeras con un tiempo mayor de seis meses de permanencia en el puesto actual.
- Enfermeras de cualquier régimen laboral
- Enfermeras que acepten participar de la investigación.

Criterios de exclusión:

- Enfermeras que no pertenezcan al servicio en estudio
- Enfermeras que se encuentren de vacaciones o con descanso médico.
- Enfermeras que no acepten participar de la investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta, se recolectó los datos empleando el siguiente instrumento.

Cuestionario de clima organizacional (Anexo 01)

Es un instrumento basado en el cuestionario del Ministerio de Salud (2009) y el cuestionario de clima laboral Litwin y Stringer. Dicho instrumento tiene por objetivo identificar el clima organizacional de los profesionales de salud en el contexto hospitalario.

Este instrumento consta 55 de preguntas a través de las cuales se valora tres aspectos o dimensiones: el Potencial humano, Diseño organizacional y Cultura organizacional, comprendiendo a su vez 11 indicadores que a continuación se describe:

Dimensión	Indicadores	Ítems
Diseño organizacional	Estructura	p2, p8, p24, p26, p27, p38, p39, p48
	Toma de decisiones	p3, p6, p30, p45
	Comunicación	p5, p12, p21, p32, p33, p34
	Remuneración	p16 , p18, p20,p37, p53, p54, p55
Potencial Humano	Liderazgo	p4, p9, p14, p25.
	Innovación	p22, p44, p52.
	Recompensa	p36, p41, p49, p50.
	Confort	p7, p15,p17, p19, p28, p29, p51.
Cultura de la Organización	Cooperación	p1, p35, p40, p43, p46
	Identidad	p10, p11, p13, p23, p31.
	Motivación	p42, p47.

Cada pregunta consta de 5 posibles respuestas: totalmente en desacuerdo (TDE), en desacuerdo (ED), ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED), de acuerdo (DA)y totalmente de acuerdo (TDA), las mismas que tendrán una calificación del 1 al 5 respectivamente. Su aplicación puede ser individual o colectiva y en un tiempo de aproximadamente 15 min.

De acuerdo al puntaje obtenido, se calificó de la siguiente manera:

Clima organizacional	Global	Diseño organizacional	Potencial Humano	Cultura organizacional
Favorable o Saludable	220-275 pts.	100-125 pts.	75- 90pts.	48-60pts.
Promedio o Por mejorar	138-219 pts.	64- 99 pts.	46 -74 pts.	31-47pts.
No Favorable o No saludable	55- 137 pts.	25- 63 pts.	18- 45pts.	12-30pts.

2.5. Control de calidad de los instrumentos

Cabe señalar que el instrumento en estudio ha sido validado y confiable por el Comité Técnico de Clima Organizacional del Ministerio de Salud, donde los expertos han sido de diferentes instituciones de salud de Perú. Donde utilizaron la metodología de focus group para determinar la claridad de los enunciados; así como la confiabilidad estadística utilizando Alfa de Cronbach cuyo valor es cercano a 1, lo que indicó que la información que se obtendrá con este instrumento es confiable, es decir, su uso repetido obtendrá resultados similares.

Sin embargo, la investigadora en estudio llevo a una confiabilidad de los instrumentos. Como a continuación se describe.

Confiabilidad: Se determinó a través de la aplicación de la prueba piloto a una población con características similares a la población de estudio, en un total de 10 enfermeras. Se utilizó para la evaluación de la confiabilidad el coeficiente Alfa de Cronbach, en él tuvo mayor a 0.70 (Anexo 2).

2.6. Procedimiento de recolección de datos

El trabajo de investigación se presentó en primer lugar a la Escuela de Post grado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, una vez aprobada se procedió:

- Se solicitó la autorización al Director del Hospital para su apoyo en el desarrollo de la investigación a través del documento bridado por la universidad.
- Se coordinó con las enfermeras jefa de servicio de Centro quirúrgico, para hacer de su conocimiento el trabajo de investigación a realizar.
- Posteriormente, la investigadora explicó los objetivos de estudio e importancia del mismo a cada enfermera(o) que forma parte de la muestra y luego, cada uno de ellos después de firmar la hoja de consentimiento, se aplicó la encuesta anónima en un tiempo máximo de 15 minutos, respetando los principios éticos

2.7. Análisis estadístico de los datos

El procesamiento y análisis estadístico se realizó mediante la clasificación, ordenamiento y codificación de datos mediante el uso del programa estadístico: SPSS/info/software versión 24.0.

Descriptivo: Los resultados están representados gráficos, cifras absolutas y relativas.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. RESULTADOS

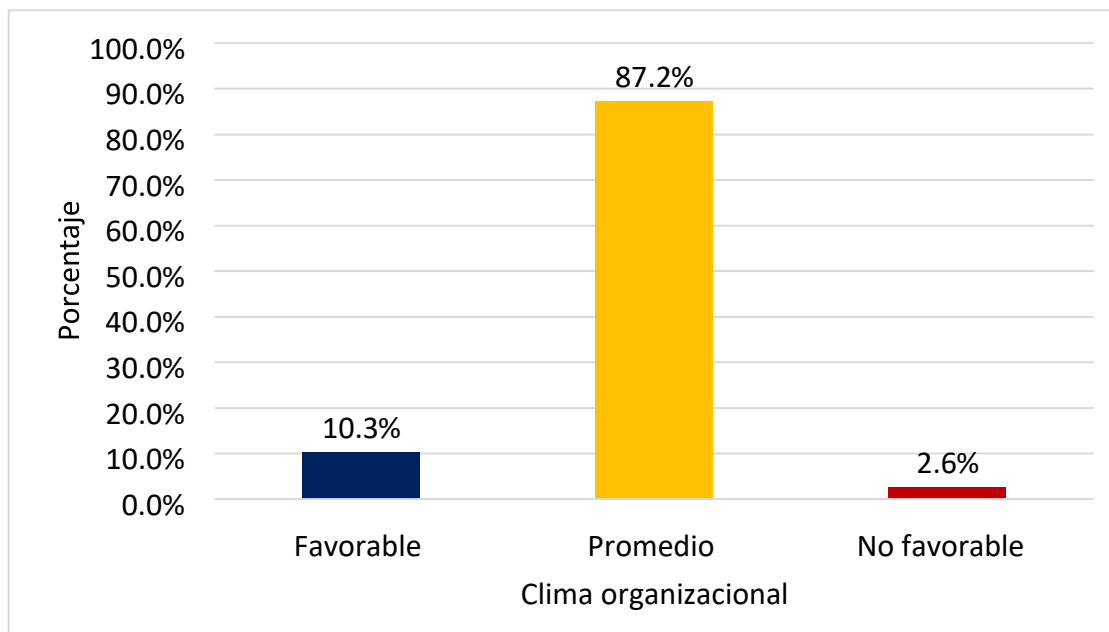
El servicio de centro quirúrgico se ha definido como el área donde se otorga atención al paciente que requiere de una intervención quirúrgica. La planeación y funcionamiento del servicio necesita de una conjunción de elementos en especial del recurso humano (39). Según Likert citado por Bernal y et al. (29) señala que las conductas de las personas se ven condicionadas por las percepciones que se tienen del comportamiento administrativo y las condiciones laborales en que realizan su trabajo y sus componentes.

En tal sentido, para armonizar todos los elementos físicos, logísticos y administrativos en el servicio de centro quirúrgico es necesario un clima organizacional adecuado, saludable que brinde el contexto, en especial en una unidad donde los pacientes son considerados críticos debido a su variabilidad física y fácil descompensación, por tanto, el personal de enfermería debe estar alerta en todo momento. En tal sentido, es necesario determinar el clima organizacional del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque. Chiclayo para formular estrategias que maximicen el clima organizacional y el trabajo en equipo del personal sanitario.

A continuación, se presenta los resultados de las variables en estudio.

Gráfica 1.

**Clima organizacional del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital
Regional Lambayeque- Chiclayo- 2018.**

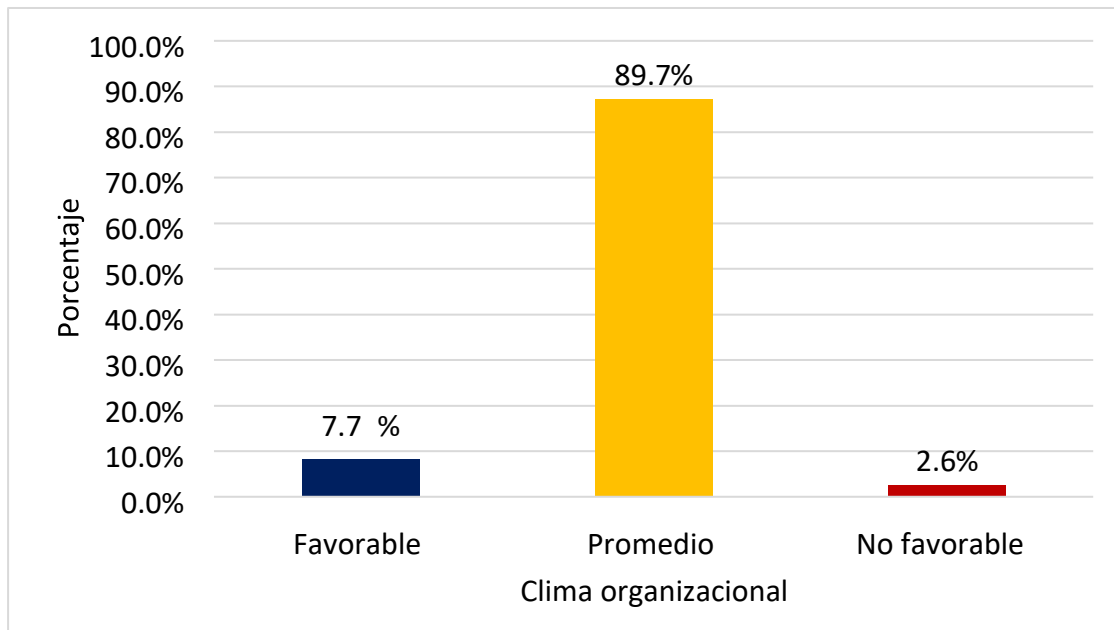


Fuente: Base de SPSS-24.0 del cuestionario de clima organizacional aplicado al personal de enfermería de centro quirúrgico del HRL-CH, 2018

Se observa que, de una distribución de 39 enfermeras de servicio de centro quirúrgico del HRL, el 87,2% percibe un clima organizacional por mejorar, el 10,3% percibe un clima favorable, el 2,6% restante de enfermeros percibe un clima organizacional no favorable.

Gráfico 2.

Clima organizacional en la dimensión diseño organizacional del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque.

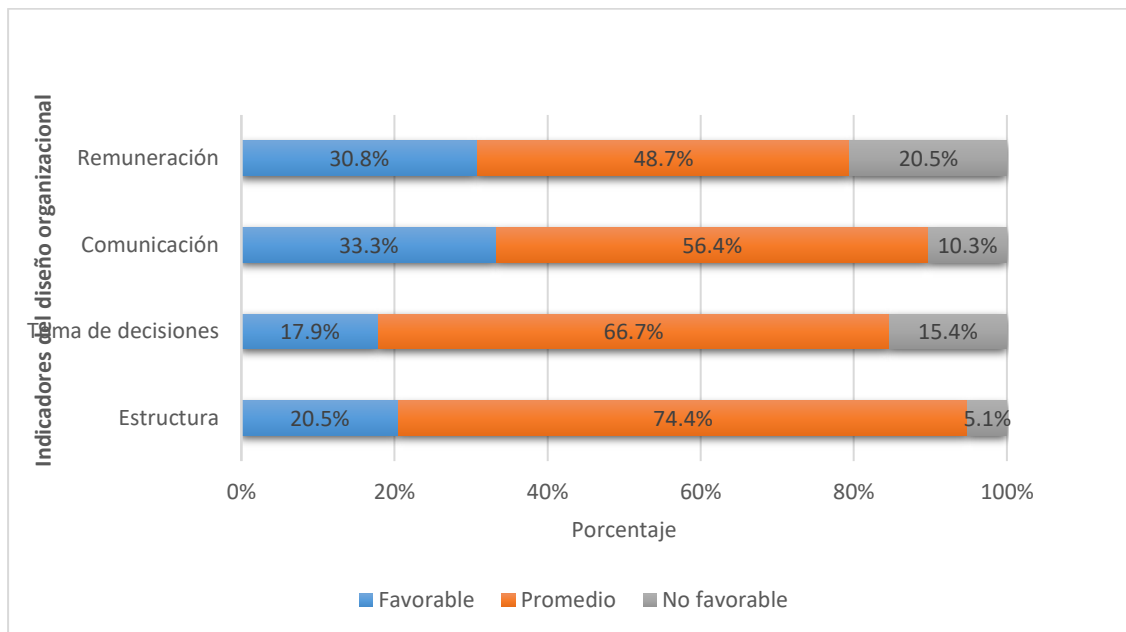


Fuente: Base de SPSS-24.0 del cuestionario de clima organizacional aplicado al personal de enfermería de centro quirúrgico del HRL-CH, 2018

Se observa que, de una distribución de 39 enfermeras de servicio de centro quirúrgico del HRL s, el 89,7% percibe un diseño organizacional por mejorar, el 7,7 % percibe un diseño organizacional favorable, el 2,6% restante de enfermeros percibe un diseño organizacional no favorable.

Gráfica 3

Indicadores del clima organizacional en la dimensión diseño organizacional del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque

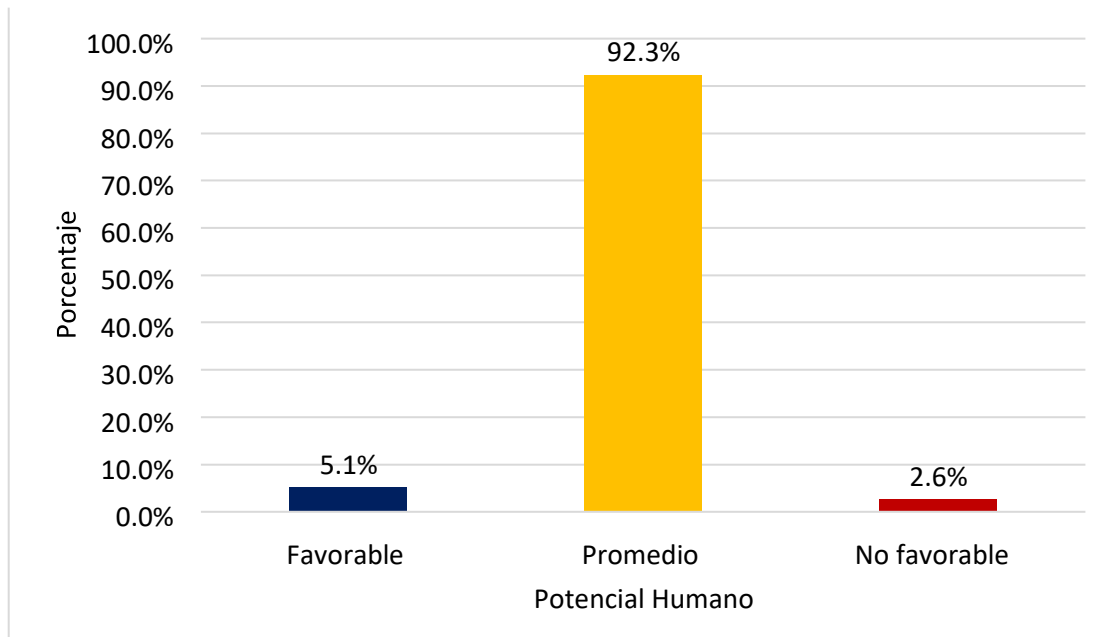


Fuente: Base de SPSS-24.0 del cuestionario de clima organizacional aplicado al personal de enfermería de centro quirúrgico del HRL-CH, 2018

Se observa que, de una distribución de 39 enfermeras de servicio de centro quirúrgico del HRL, la mayoría de los indicadores presentan un diseño organizacional promedio, destacando el indicador estructura en un 74,4%, seguido de toma de decisiones (66,7%) y comunicación (56,4%). Además, el indicador con un porcentaje significativo no favorable fue la remuneración (20,5%), seguida de la comunicación (10,3%).

Gráfico 4.

**Clima organizacional en la dimensión Potencial Humano del personal de enfermería
de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque.**

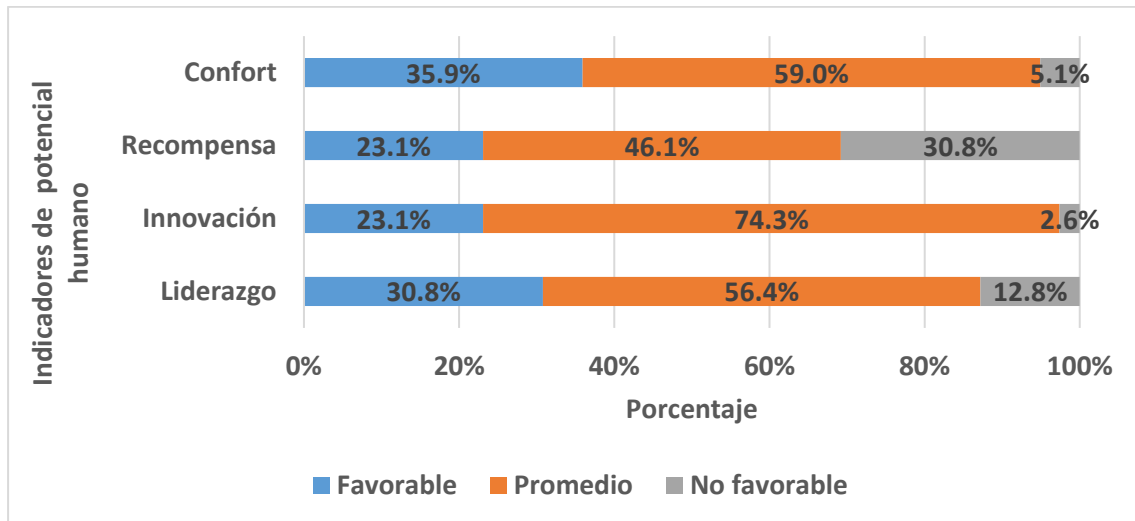


Fuente: Base de SPSS-24.0 del cuestionario de clima organizacional aplicado al personal de enfermería de centro quirúrgico del HRL-CH, 2018

Se observa que, de una distribución de 39 enfermeras de servicio de centro quirúrgico del HRL, el 92,3% percibe un potencial humano por mejorar, el 5,1% percibe un potencial humano favorable, el 5,1% restante de enfermeros percibe un potencial humano no favorable.

Gráfica 5

Indicadores del clima organizacional en la dimensión Potencial Humano del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque.

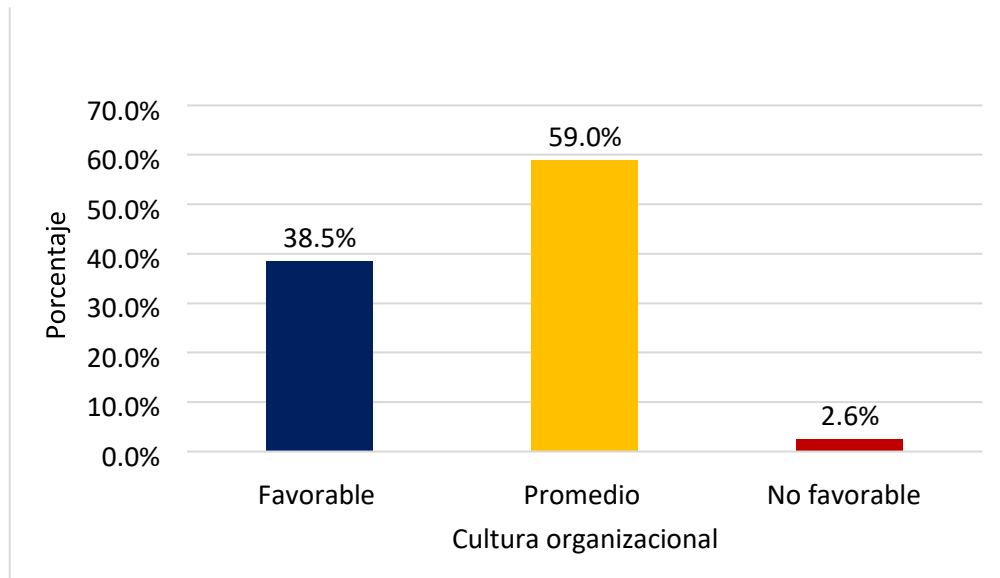


Fuente: Base de SPSS-24.0 del cuestionario de clima organizacional aplicado al personal de enfermería de centro quirúrgico del HRL-CH, 2018

Se observa que, de una distribución de 39 enfermeras de servicio de centro quirúrgico del HRL, la mayoría de los indicadores presentan un nivel promedio, donde la innovación y confort son los más destacados en este nivel con un 74,3% y 59,0% respectivamente. Además, los indicadores con un nivel desfavorable o no favorable fueron el indicador recompensa y liderazgo con un 30,8% y un 12,8% respectivamente.

Gráfica 6.

Clima organizacional en la dimensión cultura organizacional del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque. 2018

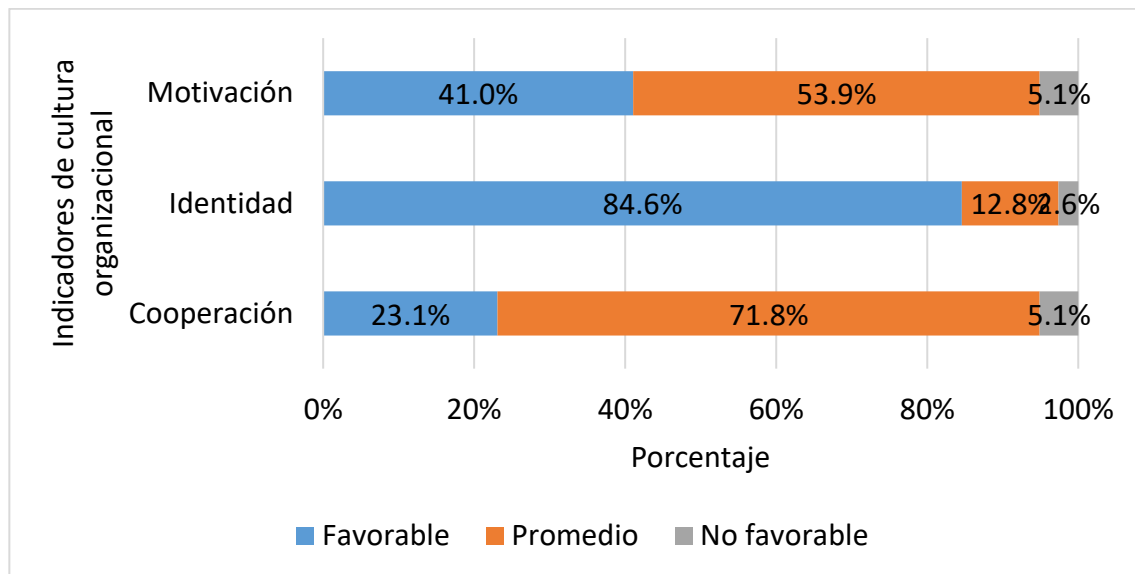


Fuente: Base de SPSS-24.0 del cuestionario de clima organizacional aplicado al personal de enfermería de centro quirúrgico del HRL-CH, 2018

Se observa que, de una distribución de 39 enfermeras de servicio de centro quirúrgico del HRL el 59,0% percibe una cultura organizacional por mejorar, el 38,5% percibe una cultura organizacional favorable y el 2,6% restante de enfermeros percibe una cultura organizacional no favorable.

Gráfica 7

Indicadores del clima organizacional en la dimensión cultura organizacional del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque



Fuente: Base de SPSS-24.0 del cuestionario de clima organizacional aplicado al personal de enfermería de centro quirúrgico del HRL-CH, 2018

Se observa que, de una distribución de 39 enfermeras de servicio de centro quirúrgico del HRL, el indicador identidad destaca con nivel favorable en la dimensión cultura organizacional (84,6%), los demás indicadores presentan un nivel promedio de cultura organizacional predominando la cooperación y la motivación con un 71,8% y 53,8% respectivamente, el nivel desfavorable o no favorable fue mínimo en los indicadores antes descritos.

3.2. ANALISIS Y DISCUSIÓN

El clima organizacional es parte de la personalidad propia de la organización y donde el dinamismo es evidente más aun en una institución de salud. Es difícil encontrar climas organizacionales iguales, el comportamiento institucional es tan variable como la naturaleza de cada persona que trabaja en ella. Siendo de esta manera, el clima organizacional uno de los factores determinantes de los procesos organizativos de gestión, cambio e innovación.

En la **Tabla y gráfica 1**, se presenta el clima organizacional del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque. Donde se observa que, de una distribución de 39 enfermeras, el 87,2% percibe un clima organizacional por mejorar, el 10,3% percibe un clima favorable, el 2,6% restante de enfermeros percibe un clima organizacional no favorable.

Los resultados obtenidos guardan relación con los hallazgos de Capra (40) Chiquinta (22), Arque (16) y Uceda (20) quienes en sus estudios sobre el clima organizacional en el personal de enfermería obtuvieron que más del 70% de enfermeras percibe un clima por mejorar con un 85% 74,3%, 73,3%, 72,1% respectivamente en cada estudio.

Sin embargo, difieren con lo hallazgo de Acuña y el al. (41) quien, en su estudio sobre el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta – Es Salud. La Libertad, obtuvieron que respecto al clima organizacional mostro que 70% percibió un nivel favorable y 20% un nivel por mejorar.

Los resultados obtenidos estarían mostrando que el clima organizacional permite el trabajo en equipo y cumplir con los objetivos de la institución, sin embargo, el clima organizacional no es en su totalidad favorable. No obstante, los indicadores con mayor

puntuación fueron en primera instancia identidad y comunicación a través del as relaciones interpersonales, tal como se evidencia en análisis descriptivo de los ítems el (anexo 3) donde el personal de enfermería está de acuerdo en que les interés el desarrollo de su organización o servicio, se siente comprometidos, además consideran que mantiene buenas relaciones con el equipo de trabajo.

Resultados similares a los obtenidos por Pedraza y et al. (2015) quienes en su estudio señalan que entre las mayores fortalezas del clima organizacional se encontraron las relaciones interpersonales y la comunicación (11). De igual manera, Velázquez y García (2014) en su estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de la Microred “Yugoslavia” Nuevo Chimbote” manifestaron que las enfermeras se interesan en el desarrollo de su organización de salud, están comprometidos con la organización de salud; se siente a gustos de formar parte de la organización aspectos referente al indicador de identidad.

Según Del Río y et al (2013) tener la identidad con un clima favorable es importante porque muestra que los trabajadores de salud pueden asumir la responsabilidad para un cambio y desarrollo organizacional, ya que es una variable fundamental para las instituciones de salud contar con recursos humanos altamente comprometidos e identificados con su institución, para lograr altos niveles de calidad. La valoración del clima organizacional posibilita una visión futura de la organización, y permite el diagnóstico de la realidad cambiante del entorno.

Otro aspecto, importante de la presente investigación es que los aspectos que generaron un clima organizacional desfavorable en el cual el personal de enfermería está en desacuerdo según el análisis de ítems general fue que los premios o reconocimientos no son distribuidos de forma justa, no existen incentivos laborales para que yo trate de

hacer mejor mi trabajo, no consideran que su remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizan (anexo 3).

Las instituciones de salud muy pocas veces reconocen la labor del personal de salud y más aún del personal de enfermería, considerando la laboral como algo dádioso, voluntario incluso estigmas religiosos, por tanto, no debe ser reconocido y menos de manera remunerativa paradigmas histórico sociales arraigados de la evolución histórica de enfermería. Incluso quienes dirigen las instituciones no ven a la institución como una empresa.

De esta manera los resultados obtenidos afianzan lo postulado por Likert (29) quien señala que las conductas de los empleados se ven condicionadas por las percepciones que se tienen del comportamiento administrativo y las condiciones laborales en que realizan su trabajo y sus componentes.

El clima organizacional según el Ministerio de Salud Peruano lo ha caracterizado en tres dimensiones: Diseño organizacional, Potencial humano y cultura de la organización. (28) (33), Referente al diseño organizacional Rico (42) señala que puede ser entendido como “el proceso mediante el cual se construye o cambia la estructura de una organización, con la finalidad de lograr aquellos objetivos que se tienen previstos”.

Otra concepción del diseño organizacional es considerarlo como el proceso por el cual los gerentes toman decisiones acerca de cuál debe ser la estructura adecuada de la estrategia de la organización y el entorno en el cual los miembros de la organización ponen en práctica dicha estrategia. Por tanto, el diseño organizacional hace que los gerentes tengan dos puntos de vista simultáneos: hacia dentro y hacia afuera de su organización. (43)

En la **Tabla y gráfica 2**, se presenta el clima organizacional según la dimensión diseño organizacional del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque. Donde, se observa que, de una distribución de 39 enfermeras, el 89,7% percibe un diseño organizacional por mejorar, el 7,7 % percibe un diseño organizacional favorable, el 2,6% restante de enfermeros percibe un diseño organizacional no favorable.

Los resultados obtenidos coinciden con los hallazgos de Jahuira (2015) quien en su estudio “Percepción del clima organizacional que tienen los profesionales de la salud en el hospital de apoyo Sandia II- 1” obtuvo que el 87,5% de los profesionales de salud percibieron un diseño organizacional por mejorar.

De igual manera, guarda relación con de Quispe (2015) quien en su estudio “Comparación de las dimensiones del clima organizacional del centro de salud San Martín de Socabaya en Arequipa” obtuvo que en el ministerio de salud el 85,5% de los trabajadores de salud perciben un diseño organizacional por mejorar, y el 14,5% un diseño organizacional favorable.

Contexto similar presenta Alfaro (44) quien en su estudio “Diseño organizacional y el potencial humano en trabajadores del Centro de Salud Miguel Grau-Chaclacayo. 2018” concluyo que más del 50% de los trabajadores del área salud presenta un diseño organizacional por mejorar (68,5%) y el 23,1% un diseño organizacional favorable.

Los resultados obtenidos muestran que el personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico percibe un diseño organizacional por mejorar, este nivel puede ser explicado según Daft (2011) (45) a que toda organización tiene estructura, comunicación y otros aspectos, sin embargo, aun cuando el trabajo puede estar estructurado en departamentos separados o conjuntos de actividades, la coordinación sigue siendo vertical

y lo que se busca en la actualidad es mayor coordinación horizontal de las actividades laborales.

El análisis de ítems del diseño organizacional evidencia que el personal de enfermería contesta de manera por mejorar es decir manifiesta que existe una regular comunicación entre sus compañeros, en ocasiones el jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar alguna decisión, en ocasiones los compañeros toman iniciativas para la solución de problemas. Además, referente al indicador remunerativos el personal de enfermería se muestra disconforme afirmando desacuerdo con el sueldo que perciben, con incentivos laborales.

En tal sentido, Hellriegel y Slocum (46) señala que *“El diseño organizacional influye en los patrones de comunicación entre los individuos y los equipos y en cuanto a cuál persona o departamento tienen el poder político necesario para que se hagan las cosas”*. (p.45)

Chiavenato (2011) (47) sostiene que *“el diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias”*. Por tanto, los coordinadores y gestores de los servicios de salud no solo deben cumplir con la normativa sino siempre está construcción e innovación haciendo participe al personal de salud, que es eje de las instituciones de salud.

La segunda dimensión del clima organización es potencial humano. Donde la persona es activo más valioso, sin embargo, el recurso humano como centro de la dinámica de la institución ha sido poco considerado y valorado ante los avances estructurales, tecnológicos. Moreno y Godoy (48) manifiestan que el Talento Humano es una un capital intangible que otorga valor en las organizaciones, ya que en esencia representa el centro de cualquier organización y por ende impulsa con su potencial todas las actividades de las mismas.

En los indicadores del Diseño Organizacional de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Se observa que, de una distribución de 39 enfermeras de servicio, la mayoría de los indicadores presentan un diseño organizacional promedio, destacando el indicador estructura en un 74,4%, seguido de toma de decisiones (66,7%) y comunicación (56,4%). Además, el indicador con un porcentaje significativo no favorable fue la remuneración (20,5%), seguida de la comunicación (10,3%).

Según Pedraza, Socarrás, Jiménez y Romero (11) en Colombia en el 2015, realizaron un estudio “Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional”. Los resultados obtenidos muestran que entre las mayores fortalezas se encuentra la comunicación adecuada de los empleados con los jefes.

Y con respecto a los resultados obtenidos del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del HRL manifiesta un déficit de comunicación entre colegas. Siendo la Estructura y la Toma de Decisiones los indicadores con mayor puntuación, donde en ocasiones toman iniciativas para dar solución a los problemas. Donde el personal de enfermería se muestra disconforme y en desacuerdo con el sueldo que percibe.

Los resultados reflejan que el talento humano es percibido a nivel por mejorar es decir existe insatisfacción, tal como se muestra en la **gráfica 4.** donde se observa que, de una distribución de 39 enfermeras, el 92,3% percibe un potencial humano por mejorar, el 5,1% percibe un potencial humano favorable, el 5,1% restante de enfermeros percibe un potencial humano no favorable.

Los resultados obtenidos guardan relación con Céspedes (49) quien en su estudio “Nivel de motivación y potencial humano en el personal del centro de salud

Huáscar.2017” obtuvo que el 80% percibe un nivel por mejorar de potencial humano, el 14,3% un nivel bueno o favorable y el 5,7% una percepción desfavorable.

De igual manera, existe una tendencia de un potencial humano por mejorar, tendencia que coincide con Quispe (50) quien en su estudio “Comparación de las dimensiones del clima organizacional del centro de salud San Martín de Socabaya.

Arequipa” obtuvo en la dimensión potencial humano en el ministerio de salud que el 66,6% de los profesionales percibieron un nivel por mejorar, el 27,5% un percibieron un potencial humano favorable y solo el 5,7% percibió un potencial humano no favorable.

Diverso organismo el Latín American Quality Institute (2012) (51) consideran el recurso humano como el activo más importante de una institución, siendo el potencial humano un recurso primordial e importante.

A pesar de ello las instituciones aun las instituciones no le dan el realce debido al recurso humano, solo cumple con algunas normativas y resoluciones que intentan centrar en aspectos como satisfacción laboral del usuario interno y/o percepción del clima organizacional, sin embargo, es vago ni se evidencia aspectos estratégicos y operativos. A través del análisis de ítems de potencial humano (anexo 5) los profesionales de enfermería manifiestan que les permite ser creativos e innovadores, pero de manera limitada dado que deben regirse a las normas institucionales, considera que el coordinador tiene alguna capacidad para manejar conflictos, el jefe inmediato se reúne con el equipo de enfermería para coordinar aspectos de trabajo, así mismo los directivos deben contribuir a crear condiciones para el progreso de la organización.

Alfaro (44) manifiesta que en los últimos tiempos el valor y la preocupación otorgados del desarrollo del talento humano dentro de una organización ha ido incrementando hasta crear un aspecto clave para el surgimiento de las entidades, sin embargo, aunque se ha evidenciado la importancia cobrada en los últimos años por las

personas en las empresas, las organizaciones no han prestado todavía atención suficiente al problema de la gestión eficaz de talento humano y la relación importante que esta tiene con el desempeño laboral, tampoco al problema específico de cómo conseguir que estos talentos tengan más éxito en sus propósitos

Guevara (52) considera que existen condiciones al interior de la organización que condicionan el desarrollo del potencial humano, entre los más destacables el clima institucional, el estilo de gestión son aspectos que determinan el nivel de compromiso de los trabajadores con la misión y visión de la institución. Además, está el factor de las políticas de incentivos, la misma que permite asegurar la identidad e identificación del trabajador con los objetivos institucionales.

Otra condición intrínseca que asegura el desarrollo del potencial humano, según Zapata (53) viene a ser el aprendizaje y la capacidad que tienen los directivos y el personal que labora en la organización para reaprender lo aprendido, por cuanto, actualmente lo único seguro e inmutable en la realidad circundante es el cambio, por lo que necesariamente al interior de la organización se deben establecer criterios y enfoques de trabajo, que perciban el cambio, no como un problema, sino como una oportunidad para aprender y mejorar.

Los gestores en salud deben tener presente que las organizaciones no funcionan por sí mismas, sino que dependen de las personas que las conduzcan (33) más aún si se mejora el potencial humano mejorara la satisfacción del cliente. (54)

La tercera y última dimensión del clima organización es la cultura organizacional que según Chiavenato (55) es un conjunto de hábitos y creencias establecidas por medio de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de una organización. La cultura refuerza la mentalidad predominante. En la **gráfica 5**, se presenta los indicadores del Potencial Humano del personal de enfermería de centro quirúrgico del

Hospital Regional Lambayeque, observando que, de una distribución de 39 enfermeras de servicio de centro quirúrgico del HRL, la mayoría de los indicadores presentan un nivel promedio, donde la innovación y confort son los más destacados en este nivel con un 74,3% y 59,0% respectivamente. Además, los indicadores con un nivel desfavorable o no favorable fueron el indicador recompensa y liderazgo con un 30,8% y un 12,8% respectivamente.

Según Ríos e Ibarra (13) en el 2017 en Nicaragua, realizaron un estudio “Clima organizacional del departamento de enfermería del hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños”. Los resultados mostraron que el personal siente que hay un buen liderazgo por parte del departamento. Y según Uturunco (17) en el 2017 en Arequipa, se llevó a cabo una investigación “Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del hospital nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo, EsSalud. Arequipa”. Los resultados permitieron concluir que los factores laborales que se dan con mayor frecuencia en el personal de enfermería son los factores motivacionales, donde afirman en el 51% nunca se les reconoce y recompensa su trabajo, el 84% considera que la institución de salud no le brinda estabilidad laboral y que un 81% raras veces se preocupa por su adecuada capacitación. En cuanto al factor laboral ambiente físico donde realizan sus actividades laborales es poco favorable.

El personal de enfermería se considera el Recurso Humano como el Activo Más Importante de una institución, siendo el Potencial Humano un recurso primordial. A través del análisis, el personal de enfermería del Hospital Regional Lambayeque responde que les permiten en un nivel promedio ser innovadores, pero de manera limitada, dado a que deben regirse a las Normas Institucionales. Donde existe un escaso reconocimiento o recompensa y la forma de la distribución del personal no es justa.

En la **gráfica 6**, se presenta el clima organizacional en la dimensión cultura organizacional del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque. Donde se observa que, de una distribución de 39 enfermeras, el 59,0% percibe una cultura organizacional por mejorar, el 38,5% percibe una cultura organizacional favorable y el 2,6% restante de enfermeros percibe una cultura organizacional no favorable.

Los resultados obtenidos guardan relación con diversas investigaciones referente a la dimensión cultura organizacional tales como, Sandoval (56), Quispe (50) y Jahuira (57) quienes manifiestan que más del 50% del personal de salud percibe una cultura organizacional por mejorar a favorable 89,1%, 57,8%, y 80% respectivamente.

El análisis de ítems en la dimensión cultura organizacional (anexo 6) muestra que el personal de enfermería en estudio está de acuerdo que les interesa el desarrollo de la organización, están comprometidos con la organización, consideran que su trabajo contribuye al alcance de objetivos y se siente a gusto de pertenecer a la institución. Siendo el indicador identidad el que mayor destaca en el personal de estudio.

Los resultados obtenidos muestran que la dimensión con mayor apertura favorable al clima laboral es el referido a la identidad que refleja el estado interno de los trabajadores según la teoría de Litwin y Stringer la identidad es un elemento clave del clima laboral en el que el trabajador se siente parte de la organización donde comparten objetivos personales con la organización (30) (29).

Ante lo señalado, Jahuira (57) afirma que la cultura organizacional hace referencia a aquel conjunto de principios, normas, acciones y creencias, conscientes o inconscientes, que son compartidas, construidas y aprendidas por los integrantes de una organización a

partir de su interacción social y que vienen a regular, a uniformizar la actuación colectiva de esa organización, logrando arraigo y permanencia.

En tal sentido, Gutiérrez (58) señala que la cultura organizacional es un elemento que debe gestionarse adecuadamente, porque aporta fuertes elementos de identificación de personas con la organización y asegura un mecanismo de integración de profundidad, siendo necesario para ello la evidencia pertinente, cuyo impacto más relevante será el incremento en la producción de servicios con calidad y calidez humana

En la **gráfica 7**, se presenta los indicadores de la cultura organizacional del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque.

Se observa que, de una distribución de 39 enfermeras de servicio de centro quirúrgico del HRL, el indicador identidad destaca con nivel favorable en la dimensión cultura organizacional (84,6%), los demás indicadores presentan un nivel promedio de cultura organizacional predominando la cooperación y la motivación con un 71,8% y 53,8% respectivamente, el nivel desfavorable o no favorable fue mínimo en los indicadores antes descritos.

Según Centty y Ortega (19) en el 2018 en Arequipa, realizaron un estudio “motivación laboral y clima organizacional en personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Julio Pinto Manrique PNP, Arequipa”. Los resultados mostraron respecto a la variable motivación el 90% presento un nivel alto de motivación, el 60% un nivel alto de poder y solo el 50% percibe un nivel alto de afiliación.

La Identidad el indicador con mayor puntuación a través de las relaciones personales, donde el personal de enfermería se interesa por su desarrollo de su servicio, considerando que mantienen buenas relaciones interpersonales.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

Luego de analizar y discutir los resultados del presente trabajo de investigación, se detallan las siguientes conclusiones que:

- El personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque percibe un Clima Organizacional del 87,2% promedio o por mejorar, el 10,3% un clima organizacional favorable y el 2,6% restante un clima organizacional no favorable.
- El personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque percibe un Diseño Organizacional del 89,7% promedio o por mejorar, el 7,7 % percibe un diseño organizacional favorable y el 2,6% restante de enfermeros percibe un diseño organizacional no favorable.
- Del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del HRL, la mayoría de los indicadores presentan un diseño organizacional promedio, destacando el indicador estructura en un 74,4%, seguido de toma de decisiones (66,7%) y comunicación (56,4%). Además, el indicador con un porcentaje significativo no favorable fue la remuneración (20,5%), seguida de la comunicación (10,3%).
- El personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque percibe un Potencial Organizacional del 92,3% promedio o por mejorar, el 5,1% percibe un potencial humano favorable y el 5,1% un potencial humano no favorable.
- Del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del HRL, la mayoría de los indicadores presentan un nivel promedio, donde la innovación y confort son los más

destacados en este nivel con un 74,3% y 59,0% respectivamente. Además, los indicadores con un nivel desfavorable o no favorable fueron el indicador recompensa y liderazgo con un 30,8% y un 12,8% respectivamente.

- El personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque percibe un Cultura Organizacional del 59,0% promedio o por mejorar, el 38,5% percibe una cultura organizacional favorable y el 2,6% restante de enfermeros percibe una cultura organizacional no favorable.

- Del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del HRL, el indicador identidad destaca con nivel favorable en la dimensión cultura organizacional (84,6%), los demás indicadores presentan un nivel promedio de cultura organizacional predominando la cooperación y la motivación con un 71,8% y 53,8% respectivamente, el nivel desfavorable o no favorable fue mínimo en los indicadores antes descritos.

CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES

Luego del proceso para la realización de esta Tesis y en base a las diferentes situaciones acontecidas; hemos visto la responsabilidad de realizar las siguientes recomendaciones:

- ✚ Que los gerentes y coordinadores de servicio, tomé este estudio como base para profundizar en el análisis y, sobre todo atender el di confort del personal de enfermería logrando de esta manera mejorar el clima organizacional que existe en un grupo minoritario de profesionales de enfermería.
- ✚ Que la institución de salud tome medidas orientadas hacia la gestión del recurso humano dirigida a la valorización del equipo de enfermería (por medio de diálogo, reconocimiento, respeto, incentivo, estímulo), aplicando las políticas administrativas con justicia y equidad, a través de la práctica de liderazgo innovador y transformador, que centre su atención en el desarrollo del capital humano.
- ✚ Que los gerentes y jefas de enfermeras generen comunicación asertiva y promuevan la interrelación entre enfermeros y equipo de salud a través de reuniones y paseos de confraternidad.
- ✚ Que se sigan realizando trabajos de investigación que involucren factores que podrían están influenciando en el clima organizacional, además de difundir los hallazgos, proporcionando retroalimentación acerca de los procesos evaluados que determinan el clima organizacional de los servicios de salud

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. MINSA. Situación y desafíos de los recursos humanos en salud - Gobernabilidad y desempeño con Desarrollo Humano. Perú - Ministerio de Salud - IDREH. Lima; 2005.
2. Ministerio de Salud. Registro nacional de personal de salud. Lima; 2017.
3. Sausa M. Ineficiencias del sector salud están afectando a millones de peruanos [INFORME] Peru21. 2018 Febrero 17.
4. García H, Díaz P, Ávila D, Cuzco M. La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud. Anales de la Facultad de Medicina. 2015; p. 7-26.
5. Segredo A. Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la Misión Médica Cubana. La Habana; 2010.
6. Segredo A. Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista Cubana de Salud Pública. 2013; 39(2): p. 385-393.
7. Quevedo A, Ortiz J. Estudio de clima organizacional basado en el modelo de funcionamiento de organizaciones. Piura; 2010.
8. Caligiore CyDT. Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la ULA. Estudio de un caso. Año 8 N° 24. Revista Venezolana de Gerencia (RVG). 2003; 8(24): p. 644-656.
9. Quintero N, Africano N, Faría E. Clima organizacional y desempeño laboral de la personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. Revista NEGOTIUM. 2008; 3(9): p. 33-51.

10. Pedraza E, Amaya G, Conde M. “Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia”. *Revista de Ciencias Sociales*. 2010; 16(3): p. 493- 505.
11. Pedraza LSX, Jiménez M, Romero I. Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta. *Clío América*. 2015; p. 47 - 74.
12. Segredo A, López P. Evaluación del clima organizacional en el complejo hospitalario Gustavo Aldereguía Lima. Cienfuegos, *Revista De Información Científica Para La Dirección En Salud*. INFODIR. 2016; p. 25-35.
13. Ríos G, Ibarra M. Clima organizacional del departamento de enfermería del hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños Managua. Managua; 2017.
14. Olsen E, Biaalid G, Mikkelsen A. Clima laboral y la función mediadora de la intimidación relacionada con el desempeño laboral, la satisfacción laboral y la capacidad laboral: un estudio entre enfermeras de hospitales. *J Adv Nurs*. 2017; 73(11): p. 2709-2719.
15. Del Rio J, Munares A, Montalvo H. Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica. *Revista médica Panacea*. 2013; 3(1): p. 11-14.
16. Arque I. Percepción de la enfermera sobre el clima organizacional en Centro Quirúrgico del Hospital San Juan de Lurigancho”. tesis para obtener la especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico. San Juan de Lurigancho;; 2017.
17. Uturnco M. Factores laborales que Influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Según Escobedo, ESSALUD. Arequipa; 2017.

18. Mormontoy H. Percepción del Clima organización en trabajadores del centro quirúrgico del Hospital Adolfo Guevara Velazco Essalud. Cusco; 2017.
19. Centty J, Ortega M. Motivación laboral y clima organizacional en personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Julio Pinto Manrique PNP. Arequipa. Tesis de especialidad en Centro quirúrgico. Arequipa; 2018.
20. Uceda I. Clima laboral y Satisfacción laboral del usuario interno en el centro de salud Atusparias-Chiclayo, 2017. Repositorio Postgrado - UCV. 2017; p. 3.
21. Bravo B. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la gerencia regional de salud Lambayeque, 2016-2017. Chiclayo; 2017.
22. Chiquinta G. Clima Organizacional y Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Emergencia del hospital Regional Lambayeque - Chiclayo-2017. Chiclayo; 2017.
23. Lewin K. Teoría del campo y experimentación en psicología social, Cuaderno N° 10.; 1939.
24. Gellerman S. People, problem and Profits New York: Mc Graw Hill; 1960.
25. Brunet L. El Clima de Trabajo en las Organizaciones México: Trillas; 2011.
26. Bustamante M, Hernández J, Yáñez L. Análisis del clima organizacional en el hospital regional de Talca. Revista Estudios Seriados en Gestión de Instituciones de Salud Centro de Gestión de Instituciones de Salud, Universidad de Talca. 2009; 5(11): p. 20-39.
27. Litwin G, Stringer R. Motivation and Organizational climate Boston: Harvard Business School Press; 1968.

28. MINSA. Metodología para el estudio del clima organizacional. Documento técnico. Lima; 2009.
29. Bernal I, Pedraza N, Sánchez M. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estudios Gerenciales. 2015 enero-marzo; 31(134): p. 8-19.
30. Quevedo A. Estudio de clima organizacional basado en el de funcionamiento de organizaciones: octógono Tesis para optar el Título de Ingeniero Industrial y de Sistemas. Universidad de Piura; 2003.
31. Shein E. La cultura empresarial y el liderazgo Barcelona: Plaza y Janés; 2001.
32. Chaupe J. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa. Tesis para obtener el grado académico de magister en gestión pública. Chimbote; 2016.
33. Ministerio de Salud. Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico Lima: Ministerio de Salud-Comité Técnico de Clima Organizacional; 2011.
34. Castellanos JCC. Diseño organizacional: evolución y perspectivas. Técnica Administrativa. 2011; 10(2).
35. Pedraza N, Sánchez M, Castillo M. El Clima organizacional en instituciones privadas. caso Multi. In Administración. Capital Humano y clima en estudios seleccionados. México; 2014. p. 12-142.
36. Hurtado J. El Proyecto de Investigación. 5th ed. Caracas: Editores Quirón y Sypal; 2007.
37. Hernandez R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación México:

- Mc Graw-Hill; 2010.
38. Hayes B. Diseños de en encuestas, usos y métodos de análisis estadístico México: Edit.Oxford.; 1999.
39. PISA. Organización de la Unidad Quirúrgica Manual de enfermería. México; 2017.
40. Capra L. Clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay. Chancay;; 2018.
41. Acuña L, Montoya J. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el servicio de emergencia. Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta – EsSalud. La Libertad. Tesis de maestría. Trujillo; 2018.
42. Rico R. Teorías implícitas, diseño organizacional y eficacia. Revista Interamericana de Psicología. 2004 121-130; 38(1).
43. Parra C, Liz A. La estructura organizacional y el diseño organizacional, una revisión bibliográfica. gestión & sociedad. 2008; p. 97-108.
44. Alfaro M. Diseño organizacional y el potencial humano en trabajadores del Centro de Salud Miguel Grau-Chaclacayo. Tesis de maestría en gestión de los servicios de salud. Chaclacayo;; 2018.
45. Daft R. Teoría y diseño organizacional. Décima edición ed. México: Cengage Learning Editores, S.A.; 2011.
46. Hellriegel D, Slocum J. Comportamiento Organizacional. 10th ed. México: Thomsom.; 2004.
47. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. 9th ed. México: Mc Graw Hill.; 2011.

48. Moreno F, Godoy E. El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 2012; 7(1): p. 57-67.
49. Céspedes P. Nivel de motivación y potencial humano en el personal del centro de salud Huáscar. Lima; 2017.
50. Quispe M. Comparación de las dimensiones del clima organizacional del centro de salud San Martín de Socabaya. Tesis para optar el grado de médico cirujano. Arequipa; 2015.
51. Latin American Quality Institute. El potencial humano, recurso primordial en las empresas.; 2012.
52. Guevara A. Potencial humano y cambio cualitativo Lima: UNMSM; 2013.
53. Zapata J. El potencial humano y el liderazgo directivo Lima: UNMSM; 2014.
54. Echegaray V. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente de la CMAC Tacna. Lima; 2014.
55. Chiavenato A. Administración de recursos humanos. 8th ed. México: McGraw-Hill. Interamericana; 2007.
56. Sandoval M. Cultura organizacional en las áreas de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao. Callao; 2018.
57. Jahuira L. Percepción del clima organizacional que tienen los profesionales de la salud en el hospital de apoyo Sandia II- 1. Puno; 2015.
58. Gutiérrez A. Cultura organizacional y calidad de los servicios de salud en Tingo María. Lima; 2017.

ANEXO



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN
GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD**



**CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA
DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL
LAMBAYEQUE. CHICLAYO. 2018**

CODIGO _____

Estimada(o) enfermera (o).

Este instrumento es confidencial y anónimo y ha sido diseñado con el propósito de recopilar información sobre el clima organizacional que percibe en su servicio.

El desarrollo de este instrumento solo le tomará unos minutos, por lo que no deje de contestar ninguno de los ítems planteados.

La investigadora agradece anticipadamente su apoyo

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

AUTOR: Ministerio de Salud (2009)

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la tercera fase (medición) del estudio del Clima Organizacional. Tenga en cuenta que su opinión servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de salud.

A continuación, presentamos un ejemplo de llenado:

Mi jefe está disponible cuando se le necesita:

1	2	3	4	5
Totalmente En desacuerdo (TED)	En desacuerdo (ED)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo (NDNE)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TDA)

Ítems	TED	ED	NDNE	DA	TDA
Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	1	2	3	4	5
Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.	1	2	3	4	5
Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	1	2	3	4	5
Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	1	2	3	4	5
Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	1	2	3	4	5
Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	1	2	3	4	5
Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi Trabajo	1	2	3	4	5
Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.	1	2	3	4	5
Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	1	2	3	4	5
Estoy comprometido con mi organización de salud.	1	2	3	4	5
Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	1	2	3	4	5
Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.	1	2	3	4	5
Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.	1	2	3	4	5
Existe sana competencia entre mis compañeros.	1	2	3	4	5
Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados	1	2	3	4	5
Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.	1	2	3	4	5
Recibo mi pago a tiempo.	1	2	3	4	5
La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	2	3	4	5
Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi Trabajo	1	2	3	4	5
Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo	1	2	3	4	5

Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales	1	2	3	4	5
Me siento a gusto de formar parte de la organización.	1	2	3	4	5
Mi organización de salud se encuentra organizada para prever los problemas que se presentan.	1	2	3	4	5
El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.	1	2	3	4	5
Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.	1	2	3	4	5
Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	1	2	3	4	5
Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	1	2	3	4	55
Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	1	2	3	4	5
En mi organización participo en la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	1	2	3	4	5
La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.	1	2	3	4	5
Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.	1	2	3	4	5
No resto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	1	2	3	4	5
En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.	1	2	3	4	5
En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.	1	2	3	4	5
Existe equidad en las remuneraciones.	1	2	3	4	5
Existe un ambiente organizado en mi organización de salud.	1	2	3	4	5
Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	1	2	3	4	5
Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.	1	2	3	4	5
Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	1	2	3	4	5
En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	1	2	3	4	5
Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	2	3	4	5
La innovación es característica de nuestra organización.	1	2	3	4	5
Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	1	2	3	4	5
Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.	1	2	3	4	5
El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	1	2	3	4	5
Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	2	3	4	5
El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.	1	2	3	4	5
Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	1	2	3	4	5
Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	1	2	3	4	5
Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	2	3	4	5
Mi salario y beneficios son razonables.	1	2	3	4	5
Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizó	1	2	3	4	5
El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.	1	2	3	4	5

ANEXO 2.

Análisis de confiabilidad

Cuestionario de clima laboral

La confiabilidad del instrumento fue determinada mediante Alpha de Cronbach:

$$\alpha_t = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_{i2}}{S^2} \right]$$

Dónde:

S_i^2 = varianza de cada ítem S_t^2 = varianza de los puntajes totales k = número de ítems del instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	55

	Alpha
1. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	,923
2. Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.	,923
3. Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	,921
4. Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	,923
5. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo	,922
6. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	,922
7. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	,921
8. Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi Trabajo	,921
9. Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.	,922
10. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	,921
11. Estoy comprometido con mi organización de salud.	,921
12. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	,920
13. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.	,921
14. Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.	,919
15. Existe sana competencia entre mis compañeros.	,923
16. Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados	,921
17. Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.	,924
18. Recibo mi pago a tiempo.	,922
19. La limpieza de los ambientes es adecuada.	,922
20. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi Trabajo	,921
21. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo	,921
22. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales	,921
23. Me siento a gusto de formar parte de la organización.	,921
24. Mi organización de salud se encuentra organizada para prever los problemas que se presentan.	,921
25. El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.	,921
26. Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.	,923
27. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	,922
28. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	,920
29. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	,922
30. En mi organización participo en la toma de decisiones.	,922
31. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	,921
32. La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.	,921
33. Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.	,922
34. No resto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	,929
35. En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.	,922
36. En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.	,921
37. Existe equidad en las remuneraciones.	,922
38. Existe un ambiente organizado en mi organización de salud.	,919
39. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	,920
40. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.	,922
41. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	,921
42. En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	,919

43. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	,921
44.La innovación es característica de nuestra organización.	,921
45.Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	,921
46.Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.	,921
47.El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	,920
48.Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	,922
49. El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.	,921
50.Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	,921
51.Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	,921
52. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	,920
53. Mi salario y beneficios son razonables.	,922
54. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizó	,921
55. El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.	,922

ANEXO 3

Análisis descriptivo de los ítems de clima organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
10. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	1	5	4,41	,785
11. Estoy comprometido con mi organización de salud.	1	5	4,33	,772
18. Recibo mi pago a tiempo.	1	5	4,21	,978
21. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo	1	5	4,10	,882
19. La limpieza de los ambientes es adecuada.	2	5	4,08	,703
27. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	2	5	4,03	,811
13. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.	1	5	4,00	,795
23. Me siento a gusto de formar parte de la organización.	2	5	3,92	,739
31. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	1	5	3,90	,788
48. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	5	3,82	,854
17. Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.	1	5	3,82	1,023
22. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales	1	5	3,77	,706
35. En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.	1	5	3,67	,806
5. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo	2	5	3,64	,873
4. Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	2	5	3,56	,754
14. Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.	1	5	3,49	,885
28. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	1	5	3,46	1,072
7. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	2	5	3,44	,718
47. El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	1	5	3,41	,818
1. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	1	5	3,41	,938
43. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	2	4	3,41	,715
46. Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.	1	5	3,38	,935
51. Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	1	5	3,38	,935
42. En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	2	5	3,38	,877
15. Existe sana competencia entre mis compañeros.	0	5	3,36	1,203
45. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	1	5	3,33	,982
9. Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.	2	5	3,33	,927
6. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	1	5	3,33	,927
50. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	1	4	3,33	,806
8. Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi Trabajo	1	5	3,31	,832
49. El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.	1	5	3,31	,893
32. La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.	1	5	3,31	1,030
44. La innovación es característica de nuestra organización.	2	5	3,31	,863
24. Mi organización de salud se encuentra organizada para prever los problemas que se presentan.	1	5	3,23	,872
38. Existe un ambiente organizado en mi organización de salud.	1	5	3,10	,968
37. Existe equidad en las remuneraciones.	1	5	3,08	1,306

40. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.	1	5	3,08	,984
33. Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.	1	5	3,05	1,050
12. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	1	5	3,05	1,075
30. En mi organización participo en la toma de decisiones.	1	5	3,05	1,123
53. Mi salario y beneficios son razonables.	1	5	3,05	1,169 ,778
52. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	4	3,03	
25. El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.	1	5	3,03	1,038
26. Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.	1	4	3,00	,889
39. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	1	5	3,00	1,000
36. En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.	1	5	2,97	1,013
3. Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	1	5	2,97	,986
29. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	1	5	2,90	1,071
2. Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.	1	5	2,85	1,089
34. No resto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	0	5	2,85	1,113
16. Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados	1	4	2,85	1,065
55. El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.	1	5	2,82	1,233
54. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizó	1	4	2,82	1,073
20. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer	1	5	2,82	1,121
mejor mi Trabajo				1,019
41. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	1	5	2,59	
N válido (por lista)				

ANEXO 4

Análisis descriptivo de los ítems de diseño organizacional

ítems de diseño organizacional	Media	Desviación estándar
18. Recibo mi pago a tiempo.	4,21	,978
21. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo	4,10	,882
27. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	4,03	,811
48. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	3,82	,854
5. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo	3,64	,873
45. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	3,33	,982
6. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	3,33	,927
8. Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi Trabajo	3,31	,832
32. La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.	3,31	1,030
24. Mi organización de salud se encuentra organizada para prever los problemas que se presentan.	3,23	,872
38. Existe un ambiente organizado en mi organización de salud.	3,10	,968
37. Existe equidad en las remuneraciones.	3,08	1,306
33. Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.	3,05	1,050
12. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	3,05	1,075
30. En mi organización participo en la toma de decisiones.	3,05	1,123
53. Mi salario y beneficios son razonables.	3,05	1,169
26. Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.	3,00	,889
39. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	3,00	1,000
3. Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	2,97	,986
2. Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.	2,85	1,089
16. Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados	2,85	1,065
34. No resto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	2,85	1,113
55. El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.	2,82	1,233
54. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizó	2,82	1,073
20. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi Trabajo	2,82	1,121
N válido (por lista)		

ANEXO 5

Análisis descriptivo de los ítems de potencial humano

Ítems de potencial humano	Media	Desviación estándar
19. La limpieza de los ambientes es adecuada.	4,08	,703
17. Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.	3,82	1,023
22. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales	3,77	,706
4. Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	3,56	,754
14. Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.	3,49	,885
28. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	3,46	1,072
7. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	3,44	,718
51. Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	3,38	,935
15. Existe sana competencia entre mis compañeros.	3,36	1,203
9. Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.	3,33	,927
50. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	3,33	,806
49. El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.	3,31	,893
44. La innovación es característica de nuestra organización.	3,31	,863
52. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	3,03	,778
25. El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.	3,03	1,038
36. En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.	2,97	1,013
29. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	2,90	1,071
41. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	2,59	1,019
N válido (por lista)		

ANEXO 6

Análisis descriptivo de los ítems de cultura organizacional

ítems de cultura organizacional	Media	Desviación estándar
10. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	4,41	,785
11. Estoy comprometido con mi organización de salud.	4,33	,772
13. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.	4,00	,795
23. Me siento a gusto de formar parte de la organización.	3,92	,739
31. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	3,90	,788
35. En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.	3,67	,806
47. El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	3,41	,818
1. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	3,41	,938
43. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	3,41	,715
46. Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.	3,38	,935
42. En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	3,38	,877
40. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.	3,08	,984
N válido (por lista)		

ANEXO 7

Tabla 1.

Clima organizacional del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque- Chiclayo- 2018.

Clima organizacional	N	%
Favorable	4	10,3
Promedio	34	87,2
No favorable	1	2,6
Total	39	100,0

Fuente: Base de SPSS-24.0 del cuestionario de clima organizacional aplicado al personal de enfermería de centro quirúrgico del HRL-CH, 2018

Tabla. 2.

Clima organizacional en la dimensión diseño organizacional del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque – Chiclayo – 2018.

Diseño organizacional	N	%
Favorable	3	7,7
Promedio	35	89,7
No favorable	1	2,6
Total	39	100,0

Fuente: Base de SPSS-24.0 del cuestionario de clima organizacional aplicado al personal de enfermería de centro quirúrgico del HRL-CH, 2018

Tabla 3

Indicadores del clima organizacional en la dimensión diseño organizacional del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque – Chiclayo 2018.

Indicadores de diseño organizacional	Favorable		Promedio		No favorable		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Estructura	8	20,5	29	74,4	2	5,1	39	100,0
Toma de decisiones	7	17,9	26	66,7	6	15,4	39	100,0
Comunicación	13	33,3	22	56,4	4	10,3	39	100,0
Remuneración	12	30,8	19	48,7	8	20,5	39	100,0

Fuente: Base de SPSS-24.0 del cuestionario de clima organizacional aplicado al personal de enfermería de centro quirúrgico del HRL-CH, 2018

Tabla 4.

Clima organizacional en la dimensión Potencial Humano del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque – Chiclayo – 2018.

Potencial Humano	N	%
Favorable	2	5,1
Promedio	36	92,3
No favorable	1	2,6
Total	39	100,0

Fuente: Base de SPSS-24.0 del cuestionario de clima organizacional aplicado al personal de enfermería de centro quirúrgico del HRL-CH, 2018

Tabla 5

Indicadores del clima organizacional en la dimensión potencial humano del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque – Chiclayo – 2018

Indicadores de potencial humano	Favorable		Promedio		No favorable		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Liderazgo	12	30,8	22	56,4	5	12,8	39	100,0
Innovación	9	23,1	29	74,3	1	2,6	39	100,0
Recompensa	9	23,1	18	46,1	12	30,8	39	100,0
Confort	14	35,9	23	59,0	2	5,1	39	100,0

Fuente: Base de SPSS-24.0 del cuestionario de clima organizacional aplicado al personal de enfermería de centro quirúrgico del HRL-CH, 2018

Tabla 6

Clima organizacional en la dimensión cultura organizacional del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque – Chiclayo - 2018

Cultura organizacional	N	%
Favorable	15	38,5
Promedio	23	59,0
No favorable	1	2,6
Total	39	100,0

Fuente: Base de SPSS-24.0 del cuestionario de clima organizacional aplicado al personal de enfermería de centro quirúrgico del HRL-CH, 2018

Tabla 7

Indicadores del clima organizacional en la dimensión cultura organizacional del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque

Indicadores de cultura organizacional	Favorable		Promedio		No favorable		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Cooperación	9	23,1	28	71,8	2	5,1	39	100,0
Identidad	33	84,6	5	12,8	1	2,6	39	100,0
Motivación	16	41,0	21	53,9	2	5,1	39	100,0

Fuente: Base de SPSS-24.0 del cuestionario de clima organizacional aplicado al personal de enfermería de centro quirúrgico del HRL-CH, 2018