



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
FACULTAD DE ENFERMERÍA

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE
LAS ENFERMERAS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS
INTENSIVOS PERIOPERATORIA EN UN HOSPITAL
ESSALUD, LIMA. AGOSTO - OCTUBRE 2017**

**Trabajo Académico para optar el Título de Especialista en
Enfermería en Cuidados Intensivos**

Investigadoras

Lic. Acosta Ingaruca, Alida Melina

Lic. De La Cruz Capani, Norma

Lic. Huerta Quispe, Katherine Eva

Mg. Yudy Salazar Altamirano

Co - Asesora

Mg. Rossana Gonzales De La Cruz

Asesora

Lima – Perú

2018

Mg. Yudy Salazar Altamirano

Co - Asesora

Mg. Rossana Gonzales De La Cruz

Asesora

ÍNDICE

INTRODUCCION	1
CAPÍTULO I	
I.1 Planteamiento Del Problema	3
I.2 Justificación	4
CAPITULO II	
II.1 Propósito	5
II.2 Objetivos	5
II.2.1 Objetivos generales	5
II.2.2 Objetivos específicos	5
CAPITULO III	
III.1 Antecedentes de estudio	6
III.2 Base teórica	8
CAPITULO IV	
IV.1 Material y método	12
4.1.1 Tipo y diseño de estudio	12
IV.1.2 Población	12
IV.1.3 Criterios de inclusión y exclusión	12
IV.1.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
IV.1.5 Procedimientos de recolección de datos	15
IV.1.6 Procesamiento y análisis de datos	15
IV.2 Operacionalización de variables	16
CAPITULO V	
V.1 Consideraciones Éticas	18
V.2 Presupuestos	18
V.3 Diagrama de Gantt	19
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	20
ANEXOS	

RESUMEN

Objetivo: Determinar el clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos perioperatoria del instituto nacional cardiovascular – INCOR. **Material y método:** estudio de tipo cuantitativo, ya que se podrán medir sus variables y de corte transversal. La población estará conformada por las cuarenta y ocho (48) Enfermeras/os especialistas que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos Perioperatoria del Instituto Nacional Cardiovascular – INCOR. Para la recolección de datos la técnica a utilizarse será la encuesta aplicando el instrumento validado para clima organizacional elaborado por Litwin y Stringer y modificado por Dávila y Romero en el año 2008 y el instrumento para satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma C. Los resultados serán obtenidos por promedios aritméticos.

Palabras claves: clima organizacional, satisfacción laboral.

INTRODUCCION

Los establecimientos de salud buscan trascender en el cuidado de los pacientes porque es responsabilidad de los profesionales cuidar la vida en contextos de salud o enfermedad. Uno de los procesos que contribuye a contar con profesionales satisfechos es el estudio del clima organizacional, que da opción a la entidad para observar o analizar las percepciones que tienen los trabajadores sobre su propio trabajo. Su condición del trabajador de salud requiere de una gestión que mejore el ambiente de trabajo con relaciones laborales armoniosas (1). Las enfermeras de cuidados intensivos que se encuentran asumiendo actividades de extremo cuidado y gran responsabilidad en la prevención de complicaciones de pacientes en estado crítico requieren trabajar en un clima organizacional favorable.

En concordancia con esta necesidad, el MINSA en el año 2008 ha elaborado una resolución 623 - 2008 aprobando un documento técnico, en lo que se encuentran definición, instrumentos y los pasos para el diagnóstico del clima organizacional, con la finalidad de diagnosticar y brindar un adecuado clima organizacional de las diferentes entidades públicas de salud. Tiene como objetivo brindar la metodología e instrumentos y también promueve que con los resultados obtenidos se elaboren proyectos de mejora continua sobre el tema. En el documento técnico con RM 626 – 2015 titulado: manual de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional, el documento tiene como objetivo de empoderar las capacidades de las organizaciones de salud con la finalidad de que sean eficaces, eficientes, y efectivas para ello enfatizan en recomendaciones de buenas prácticas para cada dimensión (Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo, Calor, Apoyo, Estándares de Desempeño, Conflicto e Identidad) del clima organizacional (2,3).

El clima organizacional incluye todos los aspectos que se encuentran al interior de la entidad, por ejemplo, la infraestructura, relaciones laborales, relaciones grupales, recompensa personal, apoyo entre los integrantes de la misma organización, entre otros, en conjunto miden la armonía al interior de la organización, la innovación, la

eficacia y la distinción institucional que a su vez influye en la satisfacción laboral del mismo profesional y del paciente.

La satisfacción se define como la percepción que tiene el trabajador sobre su propio trabajo, influyen aspectos subjetivos en esta determinación y estos nacen del entorno, y del interno que tiene que ver con sus propios valores y auto reconocimiento. El clima organizacional de la entidad de salud influye directamente en la satisfacción del profesional de salud y a través de él en el paciente, de ahí la importancia de conocer contribuir en la mejora el clima organizacional. Las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos pueden aportar en la mejora del clima organizacional a través de su condición como gestora del cuidado, durante su involucramiento y compromiso con la entidad realizando acciones que permitan la satisfacción del paciente y su familia. Un paciente satisfecho participa en su recuperación, confiando en el cuidado de la enfermera (4).

La enfermera en la unidad de cuidados intensivos es un profesional especializado y altamente preparada para brindar los cuidados al paciente crítico, está capacitada en el manejo de equipos biomédicos de alta especialidad y monitoreo estricto hemodinámico (presión arterial, frecuencia cardíaca, presión venosa central, etc.) ventilatorio, gastrointestinal, neurológico, renal etc. Por lo tanto, debe contar con provisiones derivadas de la organización en la que labora. Este profesional requiere contar con estructura adecuada, mostrar responsabilidad con su labor, contar con recompensa por el trabajo realizado, asumir la toma de decisiones para la mejor recuperación del paciente en armonía con el grupo de trabajo, mantenerse en permanente trabajo en equipo, cumplir con estándares de desempeño, así como superar conflictos e identificarse con la institución. (5,6).

El presente estudio tiene como objetivo determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos perioperatoria del instituto nacional cardiovascular – INCOR, entre agosto - octubre 2017.

CAPITULO I

I.1 Planteamiento Del Problema

En el INCOR la UCI Perioperatoria pertenece a la dirección de investigación, docencia y atención especializada en cirugía cardiovascular, está constituido por personal administrativo: jefatura, secretaria; personal asistencial: médico intensivista, enfermeras especialistas en cuidados intensivo, fisioterapeutas, nutricionistas, químicos farmacéuticos; personal de limpieza. Ahora estos profesionales, cada fin de mes se reúnen para solucionar problemas relacionados a eventos adversos (actividades no programadas o accidentes laborales) conflictos interpersonales, desabastecimiento de materiales, la sobre carga laboral, y en ocasiones celebraciones de cumpleaños, estas actividades son dirigidos por el jefe de la unidad de cuidados intensivos quien procura la mejora del clima organizacional (6).

Sin embargo, no todo el personal asiste a las reuniones, la mayoría acude por obligación, generalmente, asisten cuando se solicitan cambios de turnos o se presenta alguna necesidad del trabajador, por lo tanto, el interés de éste no se centra en la solución de los problemas de la unidad de cuidados intensivos, sino en mostrar su descontento, manteniéndose callados durante las reuniones. Ocurre también que en estas reuniones se presentan situaciones de conflictos entre trabajadores, o no se abordan los temas solicitados que requieren solución y se observa limitaciones en el equipo de trabajo, cada profesional realiza su trabajo de acuerdo a su criterio profesional; la comunicación asertiva es limitada, por ello surgen diversas dificultades en las relaciones entre los integrantes sumándose desconfianza entre ellos.

En la actualidad en el Perú se promueve acciones para la mejora de la calidad en los servicios de salud, a través de capacitaciones al personal; sin embargo, estas no son suficientes porque el clima organizacional no es abordado suficientemente, al respecto la OMS y la OPS señalan que si las instituciones no prestan atención al clima laboral y a la satisfacción de los trabajadores, su desenvolvimiento laboral decaerá, por lo tanto recomienda que se realicen investigaciones basadas en este tema para aportar en la solución de problemas, las consecuencias de no tratar el clima organizacional puede derivar en la afección de la salud del profesional, en su estancamiento profesional y como consecuencia en la seguridad y calidad del servicio que se brinda (2).

Formulación del problema:

¿Cuál es el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos perioperatoria del instituto nacional cardiovascular – INCOR, lima entre agosto – octubre 2017?

I.2 Justificación

Esta investigación busca aportar en la solución del problema, promoviendo la identificación y priorización de los factores que influyen en el clima organizacional y que a su vez estas sean capaces de ser resueltos; contribuirá a que la gestión de enfermería de la unidad de cuidados intensivos incorpore aspectos que favorezcan el desenvolvimiento del profesional con mejor aprovisionamiento, mejores relaciones personales y trabajo en equipo.

El estudio también contribuirá al desarrollo profesional de enfermería, buscando que la enfermera participe proactivamente en el mantenimiento de un buen clima organizacional, ella debe, además, de cuidar al paciente, cuidarse a sí misma, así lo menciona Orem y Watson en sus respectivas teorías del autocuidado y del cuidado.

Viabilidad Y Factibilidad

La investigación cuenta con el compromiso de las investigadoras, el uso de sus recursos para viabilizar la presente investigación.

CAPITULO II

II.1 Propósito

Los resultados que se obtengan en este estudio, brindarán información válida y actual a los responsables pertinentes, con el fin de concientizar sobre la situación del lugar de trabajo y a su vez que permitan generar planes y estrategias para optimizar el clima organizacional e incrementar la satisfacción laboral en el personal asistencial de la unidad de cuidados intensivos.

11.2 Objetivos del Estudio

II.2.1 Objetivo General:

Determinar el clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos perioperatoria del instituto nacional cardiovascular - INCOR; Lima, entre agosto - octubre 2017

II.2.2 Objetivo Específico:

1. Identificar el clima organizacional según dimensiones de las variables.
2. Identificar la satisfacción laboral según los factores de las variables.

CAPITULO III

III.1 Antecedentes de estudio:

Juárez S. México. 2012. Clima organizacional y satisfacción laboral, tuvo como objetivo buscar la correlación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en personal asistencial y administrativo de los servicios básicos de salud, donde participaron 230 personas, en los resultados llegaron a afirmar una correlación significativa entre ambas variables; donde mostraron que a mayor clima organizacional mayor fue la satisfacción del profesional de salud (7).

Mainegra J, Sampedro B. Cuba. 2012. Clima Organizacional En Instituciones De Atención Primaria De Salud. Determinó en su estudio que el clima organizacional tiene influencia en la motivación laboral y el desempeño de los profesionales y técnicos que laboran en la institución, el estudio se basó en cuatro dimensiones básicas: motivación, liderazgo, reciprocidad y participación (8).

Alva F. Domínguez L. Chimbote. 2013. Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Trabajadores De La Universidad San Pedro De Chimbote, realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, que realizaron en una muestra de 332 trabajadores de la universidad. Los autores determinaron que si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral donde las dimensiones de estudio como la comunicación y las condiciones laborales fueron determinantes para la satisfacción laboral (9).

Bernal A, Pedraza Y. Sánchez L. México. 2014. Clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud, usó la revisión documentaria de varios artículos relacionados, concluyendo que los enfoques que emplearon cada uno de los investigadores para definir conceptos, características y modelos de medición de las variables presentaron similitud en sus investigaciones y coincidieron en la determinación de las dimensiones de la variable clima organizacional, identificando a la estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, normas, conflictos e identidad como los más usados. Otra de las conclusiones mostró que el ambiente laboral durante el desempeño profesional se

ve influenciado por el clima organizacional de las entidades de salud, porque tiene relevancia posterior en el compromiso de y desempeño de los trabajadores (10).

Serrano B. Portalanza A. Ecuador. 2014. Influencia del liderazgo en el clima organizacional. Realizó revisiones de antecedentes, conceptos, diferentes teorías y propuestas sobre liderazgo, concluyendo que el líder es la persona que genera un clima organizacional cálido y de calidad por su capacidad para encaminar y mejorar la percepción de los trabajadores respecto al clima organizacional y como esto conlleva al desempeño de los trabajadores en la organización (11).

Rivera I. Lima. 2015. Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” De Tarma, 2015. Es un estudio descriptivo, prospectivo y de corte transversal; su población de estudio fue de 30 trabajadores asistenciales. Determinó la existencia de asociación en un 70% del clima organizacional con la satisfacción laboral. Así mismo concluye demostrando que ambas variables son pilares fundamentales de una organización competitiva, las variaciones en cualquiera de las variables afectan el ambiente de trabajo y la dinámica de los trabajadores que los integran (12).

Calcina, M. lima. 2015. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de mayo 2012. Fue un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal; su población fue de 35 enfermeras en el área asistencial. En el cual tuvo como resultado: respecto a clima organizacional, el 71,4%(25) fue regular, porque la jefa de enfermeras está al pendiente que se realice bien el trabajo, pero sin llegar al hostigamiento profesional y las dimensiones que tuvieron menos puntajes fueron la recompensa y reconocimiento. En satisfacción laboral el 85.7% (30) fue media, pues según los resultados tienen comodidades para el cumplimiento de funciones y por ultimo están en su mayoría están conformes con la remuneración (13).

III.2 Base Teórica

La unidad de cuidados intensivos, son unidades dedicadas al cuidado del paciente en estado crítico, ellos requieren muchas veces del uso de tecnologías adecuadas y materiales de uso exclusivo, además de un cuidado pormenorizado de parte de la enfermera. El personal de enfermería que labora en la unidad en la unidad debe tener un elevado nivel de preparación y capacidad de responsabilidad clínica que le permita responder y resolver con prontitud diversas situaciones complejas que se presentaran el día a día en la unidad (14).

El trabajo del personal de enfermería está caracterizado por actividades asistenciales y administrativas complejas que exigen capacidad técnica y científica, donde la toma de decisiones y actuar está directamente relacionado con la vida y muerte de las personas. El personal de enfermería debe tener preparación tanto en conocimientos, habilidades y actitudes especiales y específicas para el tipo de unidad que labora (14).

Jean Watson, por su parte define que la calidad del cuidado de enfermería no solo se enfoca en el cuidado enfermera paciente; sino, en la enfermera como persona, ella requiere de un amplio conocimiento sobre el comportamiento humano, sobre sus necesidades, fortalezas y límites, el acercarse al paciente para cuidarlo, depende en gran medida de su propia experiencia, de su crecimiento espiritual, su historia de vida, de las oportunidades de crecimiento personal y profesional derivado de su relacionamiento con los demás. Ligado este concepto al clima organizacional, la profesional de enfermería depende en gran medida para realizar el cuidado al paciente, familia y grupo de su relación con su ambiente de trabajo y de sus relaciones con los demás trabajadores para sentirse bien consigo misma y con los demás.

La autora, señala también que es imprescindible que exista un clima favorecedor para los cuidadores y los que son cuidados, en un ambiente de valores. Señala que la

“experiencia práctica y el entorno del trabajo son los mayores componentes que contribuyen al aprendizaje del cuidado”.

Clima organizacional:

Chiavenato en 1992 referenciado por el MINSA en el 2009 definen el **clima organizacional** como todo lo que constituye el interior de una organización, en el que se encuentran interrelacionadas mutuamente las tecnologías, políticas, metas institucionales, documentos de organización interna (reglamentos, protocolos etc.) con las actitudes, los sistemas de valores y comportamientos del trabajador, que a su vez pueden ser motivados o desacreditados por la entidad. Esta definición llevada a la realidad de la unidad de cuidados intensivos es aún desconocida por la mayoría de trabajadores, no son partícipes de la elaboración de políticas, metas institucionales y de los documentos internos. (2)(3).

Litwin y Stinger propusieron el instrumento de medición para la variable clima organizacional, usados hasta la actualidad por diversos investigadores y por el MINSA. Abarca la mayor cantidad de dimensiones que requiere una organización como:

Dimensiones:

Estructura: Que se basa en las reglas organizacionales, las obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones.

Responsabilidad: Que mide la percepción del trabajador sobre sí mismo, incluye compromiso de los trabajadores, estado de excelencia y alto grado de lealtad y flexibilidad.

Riesgo: incluye la presión, reto, cálculo de toma de decisiones que son percibidos por el trabajador como el sentimiento de desafío que le es impuesto su propio trabajo para el cumplimiento de sus objetivos.

Conflictos: se basa en la resolución de problemas donde se discuten los acuerdos en beneficio de ambos.

Recompensa: es aquella dimensión que expresa la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho.

Apoyo: se refiere a la intervención de la institución a fin de incentivar y animar a su trabajador para enfrentar su miedo al fracaso.

Estándares de Desempeño: involucra la claridad que debe tener el trabajador sobre sus objetivos y metas.

Calor: se refiere a la percepción que tiene el trabajador sobre el ambiente en su trabajo, puede ser grato y de buenas relaciones personales y sociales.

Identidad: es grado de identificación que tiene el trabajador con su entidad. Todas estas dimensiones serán medidas en el presente estudio.

Satisfacción laboral

Se define como el reconocimiento que tiene el profesional de enfermería sobre su propio trabajo, basado en sus propios valores y creencias, que a su vez están determinados por las características de su puesto y por sus expectativas (S. Robbins, 1998).

Importancia de la satisfacción laboral

Los motivos para interesarse por el grado de satisfacción laboral existente son porque los trabajadores pasan una porción considerable de sus vidas en las organizaciones:

- Se ha demostrado que los empleados satisfechos gozan de mejor salud física y psicológica.
- Una fuerza de trabajo satisfecha se traduce en más productividad debido a menos variaciones provocadas por el ausentismo o las renunciaciones de los buenos empleados.
- Existen muchas evidencias de que los empleados satisfechos no faltan a su centro laboral y se quedan por muchos años.

Las dimensiones determinantes de la satisfacción laboral son:

Las condiciones físicas y/o materiales: son los recursos con los que debe contar la enfermera para desenvolverse con eficiencia en su trabajo.

Beneficios laborales y/o remunerativos: Se refiere a la compensación y gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor.

Políticas administrativas: se refiere al grado de acuerdo del trabajador sobre sus metas u objetivos.

Relaciones Sociales: es la interrelación con el usuario interno y externo.

Desarrollo Personal: donde el profesional tiene la posibilidad de desarrollarse con mayor libertad.

Desempeño de Tareas: es la valoración que tiene el trabajador sobre sus tareas cotidianas.

Relación con la autoridad: donde el trabajador se pone de acuerdo con su jefe directo respecto a sus actividades cotidianas.

CAPITULO IV

IV.1 Material y Método

IV.1.1 Tipo y diseño:

El presente proyecto de investigación será de tipo cuantitativo, ya que se podrán medir sus variables, y finalmente es de corte transversal.

IV.1.2 Población

Ser conformada por las cuarenta y ocho (48) Enfermeras/os especialistas que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos Perioperatoria del Instituto Nacional Cardiovascular - INCOR; Lima, entre los meses de Agosto – octubre 2017.

IV.1.3 Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

1. Aquellas Lic. En Enfermería que laboran en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos Perioperatoria.
2. Que cumplan mínimo 1 año en el servicio, en el área asistencial.
3. Que participen voluntariamente en el proyecto de investigación, con la debida firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

1. Que sean rotantes de otros hospitales.
2. Que se encuentren como reten.
3. Que sean residentes.

IV.1.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica a utilizarse es la encuesta.

El instrumento para la primera variable se denomina escala de clima organizacional que fue elaborado por Litwin y Stringer en el año 1968, modificado por Dávila y Romero en el año 2008. Presentó un grado de confiabilidad de 0,8384 de alfa de Crombach, fue utilizado el 2012 en Perú. Este instrumento cuenta con 53 items, divididos de la siguiente manera:

La dimensión *estructura* cuenta con 10 ítems; *responsabilidad* con 7 ítems; *recompensa* 6 ítems, *riesgo* 5 ítems, *calor* 5 ítems, *apoyo* 5 ítems; *estándares de desempeño* 6 ítems; *conflicto* 5 ítems, *identidad* 4 ítems.

El cuestionario tiene preguntas elaboradas en positivo y negativo para ser respondido a través de una escala de Likert que va de 1 al 5, con respuesta como excelente, muy buena, regular, deficiente y muy deficiente que será presentado en porcentajes. Esto quiere decir que a mayor puntuación que se obtenga en el cuestionario, la percepción del clima organizacional será evaluada como favorable.

Para motivo de presentación de resultados, la escala propuesta se agrupo en tres escalas:

Clima organizacional	Valores
Muy buena (incluye excelente y muy buena)	4 a 5 puntos
Regular	3 puntos
Deficiente (incluye deficiente y muy deficiente)	1 a 2 puntos

Para la segunda variable se utilizará la Escala de satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma C. con una confiabilidad de 0,79 y validez de 0,05. Este instrumento fue utilizado el 2012 en Perú. Este instrumento cuenta con 35 ítems, divididos de la siguiente manera:

Los factores: *beneficios laborales y /o remunerativas* 4 ítems, *desarrollo personal* 6 ítems, *relación con las autoridades* 5 ítems, *políticas administrativas* 5 ítems, *relaciones sociales* 5 ítems y *condiciones físicas* 5 ítems.

Los resultados deberán ser marcados en la escala de Likert que va desde excelente, muy buena, regular, deficiente y muy deficiente.

Para la presentación de los resultados se agrupará en:

- Muy buena de 4 -5 (incluye excelente y muy buena)
- Regular de 3 puntos.
- Deficiente de 1 a 2 puntos.

La escala de medición categoriza la variable Nivel de Satisfacción Laboral, según puntuación, en:

Satisfacción laboral	Puntuación
Satisfacción Alta	141 - 175
Satisfacción Media	115 – 140
Satisfacción Baja	35 - 114

En cuanto a los factores de la Satisfacción Laboral se tiene:

- Condiciones Físicas y/o Confort
 - Satisfacción Alta 20 – 25
 - Satisfacción Media 12 - 19
 - Satisfacción Baja 5 – 11
- Beneficios Laborales y/o Remunerativos
 - Satisfacción Alta 11 – 20
 - Satisfacción Media 6 - 10
 - Satisfacción Baja 4 – 5
- Políticas Administrativas
 - Satisfacción Alta 18 - 25
 - Satisfacción Media 11 – 17
 - Satisfacción Baja 5 – 10
- Relaciones Interpersonales
 - Satisfacción Alta 19 - 20
 - Satisfacción Media 12 – 18
 - Satisfacción Baja 4 – 11
- Desarrollo Personal
 - Satisfacción Alta 24 - 30
 - Satisfacción Media 23 - 28
 - Satisfacción Baja 6 – 22

- Desempeño de Tarea
 - Satisfacción Alta 29 - 30
 - Satisfacción Media 24 - 28
 - Satisfacción Baja 6 – 23

- Relación con la Autoridad
 - Satisfacción Alta 28 – 30
 - Satisfacción Media 20 - 27
 - Satisfacción Baja 6 - 19

IV.1.5 Procedimiento de recolección de datos

Como primer paso para poder recolectar los datos, se solicitará permiso al director del instituto nacional del corazón – INCOR. Para ello haremos llegar una solicitud indicando los objetivos de estudio, el tiempo que tomará resolver la encuesta. Una vez aceptado el permiso, se entregará el consentimiento informado a cada una de las enfermeras participantes. Cada encuesta tendrá una duración de 10 minutos, se les hará entrega durante (al finalizar) las reuniones mensuales que tienen las enfermeras a fin de mes. Si no se completa la información se programará para el siguiente mes o se les buscará personalmente.

IV.1.6 Procesamiento y Análisis De Datos.

Una vez obtenida los datos se organizará en el programa Excel, para presentarlo por dimensiones en porcentajes. Cada una de las variables se presentará por separado, ya que el interés de la investigación está orientado a medir cada variable sin relacionarlo.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
Clima Organizacional	Conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, que son percibidos directa o indirectamente por la gente que trabaja en una organización	Estructura	Se refiere a la forma de organización del servicio, que identifica la enfermera.	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de procedimiento y reglas • Definiciones de tareas obligaciones y políticas • Grado de toma de decisiones.
		Responsabilidad	Es la percepción que tiene el trabajador sobre sí mismo.	<ul style="list-style-type: none"> • Alto grado de lealtad y flexibilidad • Estado de excelencia • Compromiso de los trabajadores
		Recompensa	Son los reconocimientos que se hace al personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento.
		Riesgo	Es el sentimiento que tiene el trabajador sobre su organización y sobre los desafíos del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Calculo de toma de decisiones. • Retos que se plantea la organización
		Calor	Se refiere a la percepción del trabajador sobre las relaciones interpersonales.	<ul style="list-style-type: none"> • Buenas relaciones en grupos de trabajo
		Apoyo	Se refiere al apoyo y estímulos que recibe el trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda positiva entre los integrantes
		Estándares de desempeño	Son los criterios que ha establecido la institución para evaluar al trabajador y otórgales reconocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desempeño. • Definición de los estándares de desempeño y las expectativas de actuación de los empleados de la organización.
		Conflicto	Se refiere a la forma como resuelven sus discrepancias en conjunto.	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de tolerancia de diversas opiniones • Efectividad en la integración dentro de la organización
Identidad	Grado de identificación con la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de identificación • Importancia del grado de lealtad hacia las reglas , normas y metas de la institución. 		

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral es un conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene el trabajador hacia su empleo, los factores concretos (la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.)	Condiciones físicas y materiales	Son medios facilitadores los elementos materiales o de infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución física del área de trabajo • materiales, insumos, recursos necesarios para un mejor desempeño
		Beneficios laborales y/o remunerativos	Es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor.	<ul style="list-style-type: none"> • Salario adecuado y justo. • Presencia de beneficios y reconocimientos.
		Políticas administrativas	son el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales	<ul style="list-style-type: none"> • Concordancia entre lo que se recibe y visión de la institución. • Sensación positiva en relación a la institución
		Relaciones sociales	interacción del personal de salud al interior del establecimiento de salud	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente social adecuado para desarrollar actividades • Presencia de solidaridad, cooperación, colaboración en el grupo de trabajo.
		Desarrollo personal	El trabajador emplea sus facultades y capacidades con libertad	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo permite desarrollo personal • Comodidad con la labor realizada en el trabajo
		Desempeño de tareas	Es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones.	<ul style="list-style-type: none"> • La tarea laboral es valiosa e importante • La tarea desempeñada es interesante
		Relación con la Autoridad	Apreciación valorativa que realiza el trabajador con su personal	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición de la jefatura es adecuada. • Importancia de la relación con la jefatura para las funciones desempeñadas • Las jefaturas valoran el esfuerzo y la labor desempeñada.

CAPITULO V

V.1 Consideraciones éticas

En el presente estudio se respetarán los 4 principios éticos.

V.1.1 La autonomía: Se aplicará mediante el consentimiento informado.

V.1.2 La beneficencia: El profesional de enfermería conocerá los resultados del proyecto de investigación, de esta manera las autoridades pertinentes de la institución podrán tomar medidas o acciones orientadas a la mejora continua.

V.1.3 No maleficencia: Los resultados obtenidos del estudio serán exclusivamente usados para el presente trabajo académico.

V.1.4 Justicia: Por ser de justicia los resultados se presentarán a las jefaturas correspondientes.

V.2 Presupuesto

RUBROS	VALOR EN SOLES
Papelería: hojas, fotocopia, folder, sobres	200.00
CD y caratulas impresoras	100.00
Viáticos	1000.00
Transporte – viajes	2000.00
Internet	300.00
TOTAL	3600.00

V.2 DIAGRAMA DE GANTT

ACTIVIDADES	TIEMPO DE DURACION											
	AGOSTO 2017				SETIEMBRE 2017				MARZO 2018			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración de solicitud por parte de la UPCH dirigida al Instituto Nacional Cardiovascular - INCOR												
Entrega de solicitud al Instituto Nacional Cardiovascular - INCOR												
Seguimiento de documentos presentados y coordinación de los días de aplicación de la encuesta.												
Aplicación de la encuesta.												
Procesamiento y análisis de datos obtenidos.												
Sustentación del proyecto.												

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Huamán N. Factores institucionales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital María Auxiliadora en Lima [publicación periódica en línea].2017. Revista Científica de Ciencias de la Salud. [Citado 18 abril 2017]. Disponible en: revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/download/654/737
2. Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico / Ministerio de Salud. Comité Técnico de Clima Organizacional -- Lima: Ministerio de Salud; 2009. 44 p. [Citado 02 enero 2017]. Disponible en: http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/metodologia_clima.pdf
3. Manual de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional: documento técnico RM N° 626-2015/, MINSA. 16 p. [Citado 15 enero 2018]. Disponible en: [http://www.hma.gob.pe/calidad/NORMAS-MINSA-15/RM_626-2015-MINSA%20\(1\).pdf](http://www.hma.gob.pe/calidad/NORMAS-MINSA-15/RM_626-2015-MINSA%20(1).pdf)
4. Zamudio M, Vera de Corbalán M. Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social [publicación periódica en línea]. 2013. [Citado 12 dic 2016]; 11(2): [pp41-54]. Disponible en: <http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v11n2/v11n2a06.pdf>
5. Balderas M. (2009). Administración de los servicios de enfermería [en línea] 6ª ed. México. Mc Graw Hill. [Citado 01 ene 2017]. Disponible en: <https://es.slideshare.net/soniamansilla334/balderas-pedrero-maria-de-la-luz-administracion-de-los-servicios-de-enfermeria-6-ed-1>
6. Mateos A. La enfermera de UCI: pieza clave para el éxito de las técnicas depurativas continuas [publicación periódica en línea]. 2012. [Citado: 2012 enero 23]; 23(1): [pp 1-3]. Disponible en: file:///C:/Users/Windows/Downloads/S1130239911000903_S300_es.pdf

7. Juárez S. clima organizacional y satisfacción laboral [en línea]. 2012. [Citado: 2017 abril 26]; 50(3): [pp 307-314]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
8. Santa eulalia J, Sampetro B. Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud [en línea]. 2012. [Citado: 2012 octubre 12]; 34(5): [pp 9] Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242012000500011
9. Alva J, Domínguez L. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote, 2013. 2015. [Citado: 2013 diciembre 12]; 6(1): [pp 90-102] Disponible en: <file:///C:/Users/Windows/Downloads/818-2792-1-PB.pdf>
10. 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 [en línea]. 2013. [Citado: 2014 octubre 23]; 3(2015): [pp 8 - 9]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>
11. Serrano B, Portalanza A. influencia del liderazgo sobre el clima organizacional [en línea]. 2014. [Citado: 2014 octubre 2014]; 5: [pp 117 - 25]. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-el-S2215910X14700266>
12. Rivera, I. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma [en línea]. 2015. [pp 65]. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/5287/River_ri.pdf?sequence=1&isAllowed=y

13. Calcina M. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de mayo 2012 [en línea]. 2015. [pp 114]. Disponible en: Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de mayo 2012

14. Rosello M, Valls S. Determinación del perfil de enfermería en las unidades de cuidados intensivos cardiológicos según sus competencias. organizacional [en línea].2012. [Citado: 2012 marzo]. Disponible en: https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/57_06.p

ANEXO

CUESTIONARIO

Estimada Licenciada (o):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo determinar el clima organizacional y satisfacción laboral de su unidad.

1.- DATOS GENERALES

Servicio: Uci

Tiempo en la Institución:

Tiempo en el Servicio:

Edad:

Sexo: F () M ()

Condición Laboral:

Nombrado () Contratado ()

2.- DATOS ESPECIFICOS

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

INSTRUMENTO - ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Elaborado por Litwin y Stringer (1968), modificada y validada por Dávila y Romero (2008), utilizada por Calcina (2015)

N º	ENUNCIADOS	MDA	DA	I	DA	MDA
		Muy en Desacuer do	Desacuerd o	Inde ciso	De acuer do	Muy de acuerd o
	ESTRUCTURA					
1	En esta institución las tareas están claramente definidas					
2	En esta institución las tareas están lógicamente estructuradas					
3	En esta institución se tiene claro quién manda y toma las decisiones.					
4	Conozco claramente las políticas de esta institución.					
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución					
6	En esta institución no existe muchos papeleos para hacer las cosas ®					
7	El exceso de reglas, detalles administrativos trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta) ®					
8	Aquí la productividad se ve afectada por falta de organización y planificación ®.					
9	En esta institución a veces no se tiene claro a quien reportar ®					
10	La alta dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.					
	RESPONSABILIDAD					
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta institución, casi todo se verifica dos veces ®					
12	A los de la alta dirección le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos.					
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado ®.					
14	En esta institución salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mi misma					
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por si mismas ®					
16	En esta institución cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas ®					

1 7	En esta institución uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades ®					
	RECOMPENSA					
1 8	En esta institución existe un buen sistema de promoción					
1 9	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución son mayores que las amenazas críticas.					
2 0	Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.					
2 1	En esta institución hay muchísima crítica ®					
2 2	En esta institución no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo ®					
2 3	Cuando cometo un error me sancionan ®					
	RIESGO					
2 4	La filosofía de la alta dirección es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente					
2 5	Esta institución ha tomado riesgos en los momentos oportunos					
2 6	En esta institución tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia ®					
2 7	La toma de decisiones en esta institución se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad					
2 8	Aquí, la alta dirección se arriesga se arriesga por una buena idea.					
	CALOR					
2 9	Entre la gente de esta institución prevalece una atmósfera amistosa.					
3 0	Esta institución se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones					
3 1	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas de esta institución ®					
3 2	Las personas en esta institución tienden a ser frías y reservadas entre sí ®					
3 3	Las relaciones alta dirección-trabajador tienden a ser agradables.					
	ESTANDAR DE DESEMPEÑO					
3 4	En esta institución se exige un rendimiento bastante alto					
3 5	La gerencia piensa que todo trabajo se puede mejorar.					
3 6	En esta institución siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal ®					

3 7	La alta dirección piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien [®]					
3 8	Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño [®]					
3 9	Me siento orgulloso de mi desempeño.					
	APOYO					
4 0	Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores [®]					
4 1	En esta institución la alta dirección habla acerca de mis aspiraciones dentro de la institución					
4 2	Las personas dentro de esta institución no confían verdaderamente una en el otro [®] .					
4 3	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil					
4 4	La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc. [®]					
	CONFLICTO					
4 5	En esta institución se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos [®]					
4 6	La actitud de los de alta dirección es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable [®]					
4 7	La alta dirección siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos					
4 8	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.					
4 9	Lo más importante en la institución, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible [®]					
	IDENTIDAD					
5 0	La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta institución					
5 1	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien					
5 2	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la institución [®]					
5 3	En esta institución cada cual se preocupa por sus propios intereses [®]					

[®]/ pregunta inversa

INSTRUMENTO - ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Elaborado y validada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo, SL – SPC (2003),
utilizada por Calcina (2015)

N º	ENUNCIADOS	MDA	DA	I	DA	MDA
		Muy en Desacuer do	Desacuerd o	Inde ciso	Deacuer do	Muy de acuerdo
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores					
2	Su sueldo es bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones.					
4	Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser.					
5	La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Su jefatura es comprensiva.					
7	Se siente mal con lo que gana.					
8	Siente que da más de lo que recibe de su institución.					
9	Le agrada trabajar con sus compañeros.					
10	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.					
11	Se siente realmente útil con la labor que realiza.					
12	El ambiente donde trabaja es confortable.(ventilación, iluminación etc)					
13	Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable.					
14	La sensación que tiene de su trabajo es que lo están explotando.					
15	Prefiere tomar distancia con las personas con las que trabaja.					
16	Le disgusta su horario.					
17	Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo.					
18	Las tareas que realiza, las percibe como algo sin importancia.					
19	Llevarse bien con la jefatura beneficia la calidad del trabajo.					
20	La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.					

2 1	Felizmente su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.					
2 2	El horario de su trabajo le resulta incomodo					
2 3	La solidaridad es una virtud característica en su grupo de trabajo.					
2 4	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.					
2 5	Su trabajo lo aburre.					
2 6	La relación que tiene con sus superiores es cordial.					
2 7	En el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente.					
2 8	Su trabajo lo hace sentir realizado profesionalmente.					
2 9	Le gusta el trabajo que realiza.					
3 0	No se siente a gusto con la jefatura.					
3 1	Existen las comodidades para un buen desempeño de sus labores diarias. (materiales y/o inmuebles)					
3 2	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
3 3	Haciendo su trabajo, se siente bien conmigo mismo.					
3 4	Se siente complacido con la actividad que realiza					
3 5	La jefatura valora el esfuerzo que hace en su trabajo.					