



**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**CLIMA LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE
FÁTIMA, CHACHAPOYAS - 2019.**

Autora : Bach. Roxana Vásquez Irigoin

Asesor : Dr. Yshoner Antonio Silva Díaz

Reg. (...)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios por iluminar mi camino y guiar mis pasos, a lo largo de mi formación profesional.

A mis padres, por haberme brindado su apoyo incondicional, su constante amor y sacrificio, para culminar con mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

A todos los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas por haberme permitido recolectar la información para concluir con la investigación.

Al Director del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas, por brindarme las facilidades previas para la coordinación.

Al Dr. Yshoner Antonio Silva Díaz, por su acertada asesoría para culminar con el informe de tesis.

A todas aquellas personas que voluntariamente me apoyaron en el proceso de recolección de datos.

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS

Dr. Policarpio Chauca Valqui

RECTOR

Dr. Miguel Ángel Barrena Gurbillón

VICERRECTOR ACADÉMICO

Dra. Flor Teresa García Huamán

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin Gonzales Paco

DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

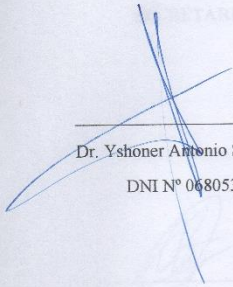
VISTO BUENO DEL ASESOR

Yo, Yshoner Antonio Silva Díaz, identificado con DNI N° 06805383 con domicilio legal en la Av. Aeropuerto N° 275, actual docente de la Escuela Profesional de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Doy VISTO BUENO, al informe titulado: Clima laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019, que ha sido conducido por la Bach. Roxana Vásquez Irigoín de la Escuela Profesional de Enfermería.

Para mayor constancia y validez firmo la presente.

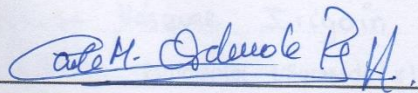
Chachapoyas, 08 de octubre del 2020



Dr. Yshoner Antonio Silva Díaz
DNI N° 06805383

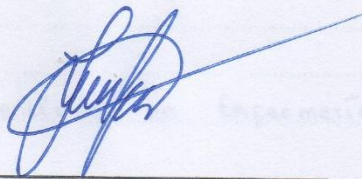
JURADO EVALUADOR

(RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 242-2020-UNTRM-VRAC/FACISA)



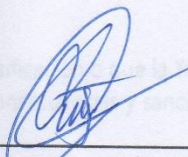
Mg. Carla María Ordinola Ramírez

PRESIDENTE



Mg. Elito Mendoza Quijano

SECRETARIO



Mg. Osear Joel Oc Carrasco

VOCAL



ANEXO 3-K

**DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO DE TESIS
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

Yo Bach. Enf. Roxana Vásquez Irigoín
identificado con DNI N° 45980334 Estudiante ()/Egresado () de la Escuela Profesional de
Enfermería de la Facultad de:
Ciencias de la Salud
de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la Tesis titulada: Clima laboral de los profesionales
de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima,
Chachapoyas - 2019.

que presento para
obtener el Título Profesional de: Licenciada en Enfermería

2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, y para su realización se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La Tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La Tesis presentada no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. La información presentada es real y no ha sido falsificada, ni duplicada, ni copiada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo toda responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la Tesis para obtener el Título Profesional, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para la UNTRM en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la Tesis.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que la Tesis para obtener el Título Profesional haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones civiles y penales que de mi acción se deriven.

Chachapoyas, 05 de octubre de 2020

Firma del(a) testista

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	iv
VISTO BUENO DEL ASESOR	v
JURADO DE TESIS	vi
DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
ÍNDICE DE ANEXOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
II. MATERIAL Y MÉTODOS	18
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
VIII. ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Clima laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.	23
Tabla 02: Clima laboral según dimensiones de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.	24
Tabla 03 Clima laboral según edad de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.	38
Tabla 04 Clima laboral según sexo de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.	38
Tabla 05 Clima laboral según procedencia de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.	39
Tabla 06 Clima laboral según condición laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.	39
Tabla 07 Clima laboral según servicio laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.	40

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Clima laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.	23
Figura 02: Clima laboral según dimensiones de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.	25

ÍNDICE DE ANEXOS.

	Pág.
Anexo 01: Cuestionario	41
Anexo 02: Validez del instrumento.	45
Anexo 03: Confiabilidad del instrumento de medición	51
Anexo 04: Matriz de consistencia	52
Anexo 05: Operacionalización de variables	54

RESUMEN

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de tipo: observacional, prospectivo, transversal y de análisis univariado, cuyo objetivo fue: Determinar el clima laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019. La muestra estuvo constituida por 59 profesionales de enfermería. Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta, y como instrumento se utilizó una escala de clima laboral constituido por 07 dimensiones con un nivel de significancia del 0.05. Los resultados indican que del 100% de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, el 96.6% (57) tienen un clima laboral poco favorable, el 3.4% (2) favorable. En la dimensión de importancia el 91.5% tienen un clima laboral poco favorable, el 8.5% favorable. Dimensión de cohesión el 79.7% poco favorable, el 20.3% desfavorable. Dimensión de organización el 94.9% poco favorable, el 5.1% desfavorable. Dimensión Eficiente el 94.9% poco favorable, el 5.1% desfavorable. Dimensión de control el 33.9% poco favorable, el 66.1% desfavorable. Dimensión de innovación el 86.4% poco favorable, el 6.8% desfavorable y el otro 6.8% favorable. Dimensión de comodidad el 98.3% clima laboral poco favorable, el 1.7% favorable. En conclusión casi el total de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, tienen un clima laboral poco favorable, con una escasa tendencia hacia un clima laboral favorable.

Palabras clave: Clima laboral, Personal de Enfermería, Hospital.

ABSTRACT

The present study was of a quantitative approach, descriptive level, of the type: observational, prospective, cross-sectional and univariate analysis, whose objective was: To determine the working environment of the Nursing professionals of the Virgen de Fátima Regional Hospital, Chachapoyas - 2019. Sample consisted of 59 nursing professionals. The data was collected using the survey technique, and as an instrument a work climate scale consisting of 07 dimensions with a significance level of 0.05 was used. The results indicate that of the 100% of Nursing professionals at the Virgen de Fátima Regional Hospital, 96.6% (57) have an unfavorable work environment, 3.4% (2) favorable. In the dimension of importance, 91.5% have an unfavorable work environment, 8.5% favorable. Cohesion dimension 79.7% unfavorable, 20.3% favorable. Organizational dimension 94.9% unfavorable, 5.1% favorable. Efficient dimension 94.9% unfavorable, 5.1% favorable. Control dimension 33.9% unfavorable, 66.1% favorable. Innovation dimension 86.4% unfavorable, 6.8% favorable and the other 6.8% favorable. Comfort dimension 98.3% unfavorable work environment, 1.7% favorable. In conclusion, almost all the nursing professionals at the Virgen de Fátima Regional Hospital have an unfavorable work environment, with little tendency towards a favorable work environment.

Key words: Work environment, Nursing Staff, Hospital.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo laboral un empleado no opera en el vacío, lleva consigo al trabajo ciertas ideas preconcebidas sobre sí mismo, quién es, qué merece y qué es capaz de realizar. Estos preconceptos reaccionan con diversos factores relacionados con el trabajo, tales como el estilo de su jefe, la rigidez de la estructura organizacional y la opinión de su grupo de trabajo para determinar cómo ve su empleo y su ambiente. En otras palabras, el desempeño del empleado se gobierna no solo por su análisis objetivo de la situación, sino también por sus impresiones subjetivas del clima en que trabaja. (Abreche, 2015, p. 23).

El clima organizacional repercute en las motivaciones y comportamiento que tienen los miembros de una organización, su origen está en la sociología en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas, enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social. (Chávez, 2016, p. 9).

Internacionalmente, "Una organización sólo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual". Por eso se debe destacar que el logro de esos objetivos comunes sólo puede concretarse si las personas que interactúan en las instituciones, establecen un contrato psicológico lo suficientemente fuerte que les permita desenvolverse en la misma; actuando de manera armónica con las normas, valores, estilos de comunicación y liderazgo, comportamientos, creencias, lenguajes y símbolos de la organización. (Olaz, 2015, p. 42).

Un clima laboral favorable es sin duda alguna, el integrador de todas las organizaciones y/o acciones que se llevan a cabo, por ende es uno de los factores determinantes en la eficacia del recurso humano; de la aceptación de ella dependen los niveles de productividad y de calidad que se ofrezca, es aquí donde se concretan los objetivos comunes dentro de una institución. (Etkin, 2014, p. 52).

La imprescindible búsqueda del elemento motivante en su capital humano, el necesario clima organizacional institucional, unido a las interrelaciones sistémicas entre los actores en cada nivel docente, asistencial y administrativo, serían la garantía del éxito esperado y los convertiría en factores definitorios apoyados en una gestión comunicativa personal y abierta en los colectivos de cada área del proceso, para favorecer los pasos que a partir de los conocidos antecedentes promovidos en los principales eventos científicos y organizativos de la etapa transcurrida, desarrollen el marco político ideológico propicio para aglutinar todos los factores (Rosales, 2016, p. 8).

Actualmente en el Perú, los términos cultura y clima institucional vienen adquiriendo mayor relevancia en las organizaciones públicas y privadas debido a la toma de conciencia de las altas direcciones que opinan que solamente se logrará alcanzar la calidad total en el servicio, al conocer el estado que guardan las cosas y la forma en que se está trabajando para alcanzar los objetivos de la institución. (García, 2014. P. 56).

A nivel nacional, en las últimas décadas está cobrando cada vez mayor importancia a los climas laborales favorables, indudablemente simbolizados por conceptos tales como la calidad de vida, o la calidad del empleo. Dentro de las mejoras de las condiciones de vida tienen una vigencia considerable las cuestiones centradas en la vida laboral. Este hecho tiene una especial trascendencia si tenemos en cuenta que una gran parte de nuestra vida social transcurre en las organizaciones en las que desarrollamos nuestra actividad laboral. (Brunet, 2015, p. 21).

A partir de la constatación de este hecho, son distintas las disciplinas que han tratado de conocer cómo se organiza y se desenvuelve la actividad del individuo dentro de las organizaciones laborales. Naturalmente, entre ellas se encuentra la Psicología Social. La misma se aproxima a la cuestión desde el fundamento de que el comportamiento de una persona se desarrolla dentro de un contexto determinado. En dicha actividad va a influir no solamente el entorno físico de la persona sino el propio ambiente social que le rodea. (Silva, 2014, p. 48)

Este ambiente existe en el seno de una determinada organización, y se diferencia del entorno físico que es más tangible. Así pues, ese ambiente organizacional no es de carácter palpable, es relativamente cambiante, su descripción es mucho más compleja, al igual que su medida. No obstante, pese a ese carácter menos tangible, igualmente influye de una forma más o menos intensa en las personas que pertenecen a la organización. (Katz & Kahn, 2014, p. 34)

El hospital se caracteriza por ser una organización democrática y compleja. Entre los diferentes motivos que fundamentan esa complejidad se encuentra la variedad de profesionales de las ciencias de la salud. Esta diversidad de miradas genera un sinnúmero de percepciones que los miembros tienen de la organización y que dan lugar a diferentes climas psicológicos favorables o desfavorables. El personal de enfermería que labora en el hospital se ve afectado por diversos factores que inciden en su eficacia, el choque entre los valores de la institución y los valores individuales del personal; todo ello genera un descontento que lógicamente repercute en los ambientes de trabajo, desarrollando climas laborales ambiguos, tensos y autoritarios que merman la eficacia del personal en sus actividades, sin perder de vista el comportamiento de éste, que en el común de los casos se tornan retantes o apáticos ante lo que sucede en la institución, afectando directamente la calidad de servicio que se brinda. (García, 2014, p. 24).

Claramente a nivel institucional se puede notar que existe la vinculación de personas sin las competencias requeridas para el desempeño de cargos específicos, dado que el criterio de selección obedece más a la recomendación, que a la evaluación técnica con procesos claramente establecidos. Existe inexistencia de programas definidos de inducción y reinducción para quienes ingresan o son rotados en sus cargos. Generalmente se recibe un entrenamiento básico para el desempeño de las funciones asignadas, sin visualizar el contexto o comprender la Organización a la que se acaba de ingresar. También se observa que hay una cultura colectiva de la desinformación, en donde poco o nada se sabe de los asuntos institucionales: políticas, directrices, orientaciones genéricas, sucesos importantes. (Etkin, 2014, p. 56).

Todo esto permitió formular la siguiente interrogante: ¿Cómo es el clima laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019?. Cuyo objetivo general fue: Determinar el clima laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019. Los objetivos específicos fueron: Identificar el clima laboral de los profesionales de Enfermería según su dimensión de importancia del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019. Identificar el clima laboral de los profesionales de Enfermería según su dimensión de cohesión del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019. Identificar el clima laboral de los profesionales de Enfermería según su dimensión de organización del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019. Identificar el clima laboral de los profesionales de Enfermería según su dimensión de eficiencia del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019. Identificar el clima laboral de los profesionales de Enfermería según su dimensión de control del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019. Identificar el clima laboral de los profesionales de Enfermería según su dimensión de innovación del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019. Identificar el clima laboral de los profesionales de Enfermería según su dimensión de comodidad del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019. Caracterizar a la población objeto de estudio.

La presente investigación se realizó porque hoy en día una de las debilidades del clima organizacional es la relación que existe entre personal de enfermería y los directivos, o con los demás profesionales de la salud, y que ambos proporcionan las herramientas suficientes para desempeñarse adecuadamente en su entorno de trabajo.

Es pertinente recoger información donde se pueda conocer las diferentes dimensiones del clima organizacional y de esta manera contribuir al bienestar psicológico y la salud mental de los profesionales de enfermería.

Con el presente estudio se pretende que todos los profesionales de enfermería reconozcan sus respuestas personales y emociones, y logren controlarlos, con la finalidad de que el impacto que genera en su entorno sea positivo. A partir del cual se pueden plantear propuestas de mejora continua referente al clima organizacional, la cual permitan contar con la habilidad de conocerse, dialogar, manejar sus emociones y entender a los demás, y todo esto conlleve a establecer habilidades personales, realizar trabajos en equipo y buscar la solución de problemas.

II. MATERIALES Y MÉTODOS.

2.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo; de nivel descriptivo; de tipo: Según la intervención del investigador fue observacional; según la planificación de la toma de datos fue prospectivo; según el número de ocasiones en que se midió la variable de estudio fue transversal y según el número de variables de interés fue de análisis univariado. (Supo, 2016, p. 2 - 19).

De enfoque cuantitativo porque permitió cuantificar los datos mediante el uso de la estadística. **De nivel descriptivo** porque solo describió la realidad objetiva de los eventos. **Tipo de investigación: Observacional** porque no se manipularon las variables ya que los datos reflejaron la evolución natural de los eventos; **Prospectivo** porque los datos se recolectaron de fuentes primarias o sea directamente de la muestra objeto de estudio. **Transversal** por que las variables se midieron en una sola ocasión, y de análisis univariado porque el estudio tuvo una sola variable de estudio. (Supo, 2016, p. 2 - 19).

Diseño de investigación:



Donde:

M = Profesionales de enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas.

O = Clima laboral

2.2. Población, muestra y muestreo.

La población de estudio estuvo constituido por los profesionales de Enfermería de los diferentes servicios asistenciales del HRVF, que suman un total de 59, distribuidos así. (Fuente: Dirección de Recursos Humanos del HRVF).

Servicios	Profesionales de Enfermería
Medicina	7
UCI	7
Ginecología	3
Pediatría	4
Neonatología	8
Cirugía	3
Sala de operaciones	8
Emergencia	13
Total	59

Fuente: Dirección de Oficina de Personal.

Criterios de inclusión

- Profesionales nombrados y contratados que estuvieron laborando actualmente en el HRVF.
- Profesionales de Enfermería que brindaron su consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de Enfermería con licencia y / o permiso en el tiempo de recolección de datos.
- Profesionales de Enfermería que no brindaron su consentimiento informado.

Muestra:

Estuvo constituido por el 100% de los profesionales de Enfermería de los servicios en estudio que suman un total de 59. (Fuente: Dirección de Recursos Humanos del HRVF)

Muestreo:

El muestreo sirvió para seleccionar a las unidades muestrales. Como la muestra fue el 100% de la población de estudio no fue necesario utilizar ningún tipo de muestreo.

2.3. Variables de estudio**Identificación de la variable:**

Variable: Clima laboral.

Operacionalización de variables:

Ver anexos

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica: Se utilizó la técnica de la Encuesta.

Instrumento:

El instrumento estuvo constituido por 40 ítems con respuestas formuladas en una escala de likert como: (Siempre = 3, A veces = 2, Nunca = 1).

El instrumento denominado escala de clima laboral, ya es un instrumento validado y confiable. (Ballesteros & Sierra, 2016, p. 34).

Para identificar el clima laboral se utilizó una escala de clima laboral constituido por 07 dimensiones:

1) Importancia = 5 ítems,

2) Cohesión = 5 ítems

Ambas dimensiones se midieron en las categorías de:

Favorable = 13 – 15; Poco Favorable = 9 – 12; Desfavorable = 5 - 8

3) Organización = 6 ítems

4) Eficiente = 6 ítems

5) Control = 6 ítems

6) Innovación = 6 ítems

7) Comodidad = 6 ítems

Las 5 dimensiones se midieron en las categorías de:

Favorable = 15 - 18 Poco Favorable = 10 – 14 Desfavorable= 6 – 9

Dicha variable de clima laboral conjuntamente con sus dimensiones será medida en una escala Ordinal, con categorías finales de:

- Favorable = 94 - 120
- Poco favorable = 67 a 93
- Desfavorable = 40 – 66

Validez y confiabilidad.

La validez del instrumento lo realizó mediante juicio de expertos a través de la prueba binomial y Z de Gaüs.

Cuyo valor calculado (VC) = 8.88178 > valor teórico (VT) = 1.6449

La Confiabilidad fue hallada igualmente por (Fernández-Ballesteros y Sierra), mediante el coeficiente de Split Halves con un $\text{rip} = 0.81698$ y una máxima confiabilidad por la fórmula del Spearman Brown con un $\text{Rip} = 0.899785$ Obteniéndose de esta manera una fuerte confiabilidad.

Estos resultados son sinónimos de reproducibilidad, precisión, estabilidad de la investigación, el cuestionario cumple con las siguientes características: permitirá tomar en un tiempo moderado todos los datos y realizar la caracterización al aplicarse a cada uno de los objetos de estudio en forma directa y con la posibilidad de aclaraciones a interrogantes surgidos en el transcurso.

2.5. Análisis de datos.

La información final fue procesada en el software SPSS versión 23, Microsoft Word y Excel. El análisis de los objetivos se analizó mediante la estadística descriptiva de frecuencias, con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$. Los resultados se muestran en tablas y figuras.

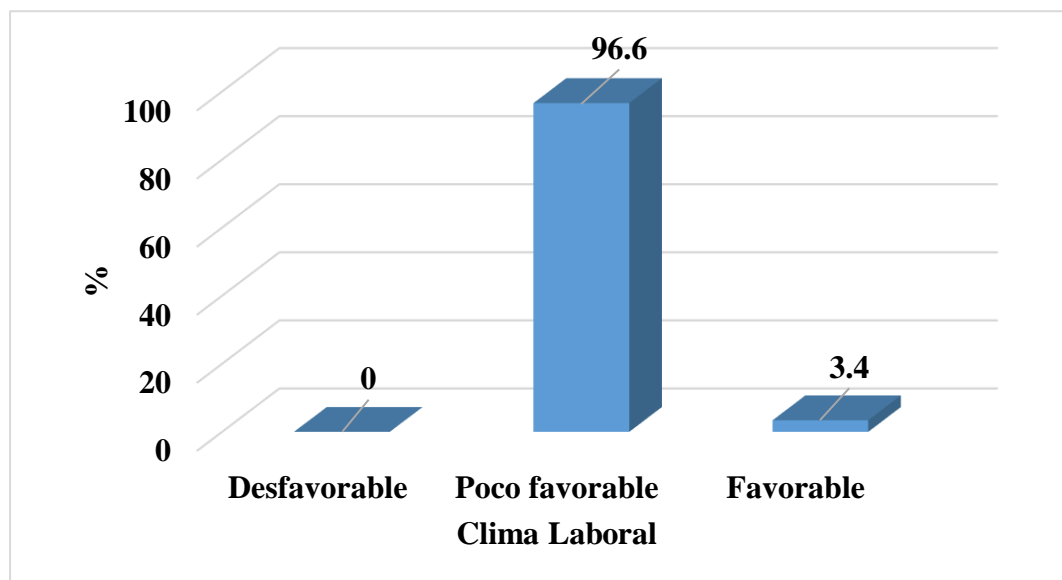
III. RESULTADOS.

Tabla 01: Clima laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.

Clima Laboral	fi	%
Desfavorable	0	0
Poco favorable	57	96.6
Favorable	2	3.4
Total	59	100

Fuente: Escala de clima laboral.

Figura 01: Clima laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.



Fuente: Tabla 01

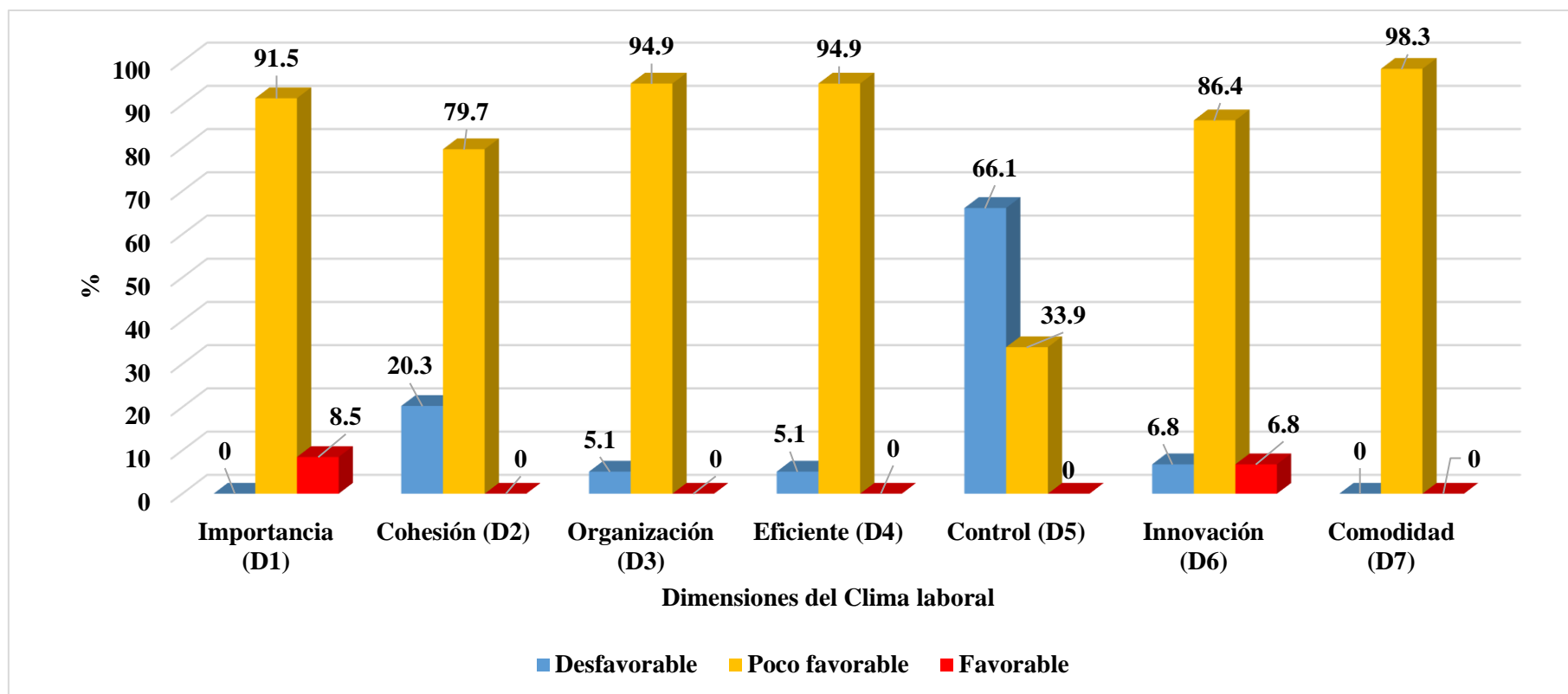
En la tabla y figura 01, del 100% de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, el 96.6% (57) tienen un clima laboral poco favorable, el 3.4% (2) favorable.

Tabla 02: Clima laboral según dimensiones de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.

Dimensiones del clima laboral	Clima Laboral						Total	
	Desfavorable		Poco favorable		Favorable		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Importancia (D1)	0	0	54	91.5	5	8.5	59	100
Cohesión (D2)	12	20.3	47	79.7	0	0	59	100
Organización (D3)	3	5.1	56	94.9	0	0	59	100
Eficiente (D4)	3	5.1	56	94.9	0	0	59	100
Control (D5)	39	66.1	20	33.9	0	0	59	100
Innovación (D6)	4	6.8	51	86.4	4	6.8	59	100
Comodidad (D7)	0	0	58	98.3	1	1.7	59	100

Fuente: Ficha de registro de datos

Figura 02: Clima laboral según dimensiones de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.



Fuente: Tabla 02

En la tabla y figura 02, se observa las dimensiones del clima laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, en:

La dimensión de importancia (D1) el 91.5% (54) tienen un clima laboral poco favorable, el 8.5% (5) favorable. La dimensión de cohesión (D2) el 79.7% (47) tienen un clima laboral poco favorable, el 20.3% (12) desfavorable.

La dimensión de organización (D3) el 94.9% (56) tienen un clima laboral poco favorable, el 5.1% (3) desfavorable.

La dimensión de eficiente (D4) el 94.9% (56) tienen un clima laboral poco favorable, el 5.1% (3) desfavorable.

La dimensión de control (D5) el 33.9% (20) tienen un clima laboral poco favorable, el 66.1% (39) desfavorable.

La dimensión de innovación (D6) el 86.4% (51) tienen un clima laboral poco favorable, el 6.8% (4) desfavorable y el otro 6.8% (4) favorable.

La dimensión de comodidad (D7) el 98.3% (58) tienen un clima laboral poco favorable, el 1.7% (1) favorable.

IV. DISCUSIÓN.

En la **tabla 01**, se observa que del 100% (59) de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019; el 96.6% presenta un clima laboral poco favorable, el 3.4% favorable.

Similares resultados obtuvo Obreche, A. (2015), el 85% de los trabajadores presentaron un clima laboral poco favorable y el 15% favorable.

Rosales, F. (2016), cuyo objetivo fue: determinar la relación que existe entre la motivación y clima laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima – 2016. Los resultados indican que el 80% de enfermeros tiene un clima laboral regular y el 20% bueno. El 70% están motivados y el 30% desmotivados. La conclusión general fue que existe relación significativa entre la motivación y el clima laboral del personal de enfermería.

Se debe resaltar que, a pesar de los escenarios diferentes, los resultados son casi parecidos. Eso significa que el personal trabajador específicamente el personal de enfermería no se muestra muy satisfecho con la política empleada por la institución, deben existir seguramente muchos factores que limiten a que se tenga un buen clima laboral, que les estimule al trabajo en equipo sobre todo de esta manera para cumplir con las metas propuestas por la institución.

Así mismo, Martínez, E. (2017). En su trabajo de investigación cuyo objetivo fue: determinar el nivel de clima organizacional del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas 2017. Sus resultados indicaron que, el 14 % presenta un clima organizacional de nivel alto, el 86% nivel medio y el personal administrativo el 100% presenta nivel medio; según sus dimensiones: estructura, el 55 % nivel medio, el 33.3 % nivel bajo; motivación 70 % nivel medio y el 21.7 % nivel bajo y toma de decisiones el 53.3 % nivel medio, el 41.7 % nivel bajo; se concluye que el nivel de clima organizacional del personal docente y administrativo es de nivel medio a alto, en cuanto el nivel de clima organizacional sobre las dimensiones: comunicación, conflicto y cooperación, confort, identidad, innovación, liderazgo, recompensa y remuneración es alto y medio, mientras que en las dimensiones estructura, motivación y toma de decisiones presentaron un nivel de clima organizacional medio y bajo.

Los resultados del presente estudio difieren de los resultados de Rodríguez, K. (2019); Martínez, E. (2017). Porque sus resultados indican que tienen un clima laboral de bueno a regular, mientras que en el presente estudio es poco favorable.

El clima laboral es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos. Para asegurar la estabilidad de sus recursos humanos, las instituciones de salud requieren establecer mecanismos de medición habitual de su clima laboral, que va ligado con la motivación del personal y éste puede repercutir sobre su correspondiente comportamiento y desempeño laboral.

De la misma forma el ambiente laboral caracterizado por situaciones negativas, dentro de una empresa u organización, ocasiona que los empleados se sientan incómodos en su centro de labores, lo que repercutirá inadecuadamente en la capacidad y calidad productiva de sus tareas; también tendrá repercusión negativa en el desempeño laboral de los/as trabajadores/as, como parte del clima, el tipo de liderazgo ejercido por parte de los directivos, sobre todo cuando no dejan cierto nivel de autonomía compartida en el momento de cumplir con el cumplimiento de sus tareas, provocando poco compromiso e involucramiento frente al mismo desempeño laboral, evitando cumplir con las metas y objetivos del hospital Regional Virgen de Fátima.

Así mismo debemos indicar que estos resultados indican que los profesionales de enfermería tienen un rendimiento laboral no muy favorable por el trabajo en equipo, las estructuras políticas institucionales no están acorde a los trabajadores, resultados no muy eficientes, un desempeño a medias existe poca innovación, el trabajo realizado no es de mucha calidad, los enfermeros se sienten incómodos.

La cultura organizacional posee gran poder y existe la necesidad de enfrentarse a ella cuando se quiere dar un cambio, ya que este regularmente viene acompañado de estrategias que pueden ir en contra de las normas básicas de esa cultura y sus valores. La cultura organizacional se manifiesta a través del comportamiento y el clima organizacional. Si bien, en todo este proceso de cambio, en atención a las exigencias del exterior, las organizaciones también deben preocuparse por todo aquello que ocurre dentro de la organización, es decir el clima organizacional, el cual se entiende como el conjunto de percepciones de las características relativamente

estables de la organización, que influyen en las actitudes y el comportamiento de sus miembros.

Si bien, es importante mencionar que el estudio del clima organizacional se fundamenta, prácticamente en su totalidad, en las teorías de las relaciones humanas, ya que, a pesar de ser una teoría en la que se veía al ser humano como un ente económico, se puede observar dentro de alguno de sus principios el trato equitativo y digno hacia los empleados, igualmente las teorías humanistas tienen de trasfondo un beneficio económico. Los humanos han transcurrido en una lucha por la búsqueda de la igualdad, sin embargo, las características tan específicas y únicas de los individuos se han perdido en su gran diversidad, lo que ha llevado a un confuso entendimiento y comprensión del comportamiento humano.

En la **tabla 02**, se observa que del 100% (59) de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019; presentan un clima laboral según dimensiones: **importancia**, el 91.5% presenta un clima laboral poco favorable, el 8.5% favorable; **cohesión**, el 79.7% presenta un clima laboral poco favorable, el 20.3% desfavorable; **organización**, el 94.9% presenta un clima laboral poco favorable, el 5.1% desfavorable; **eficiente**, el 94.9% presenta un clima laboral poco favorable, el 5.1% desfavorable; **control** el 33.9% presenta un clima laboral poco favorable, el 66.1% desfavorable, **innovación** el 86.4 presenta un clima laboral poco favorable, el 6.8% desfavorable y el otro 6.8% favorable; **comodidad** el 98.3% tienen un clima laboral poco favorable, el 1.7% favorable.

Similares resultados obtuvo Martínez, E. (2017), predominando el clima laboral de nivel medio en las siguientes dimensiones: liderazgo (76.7%), recompensa (71.7%), motivación (70%), comunicación (68.3%), remuneración (63.3%), confort (61.7%), conflicto y cooperación (60%), estructura (55%) y toma de decisiones (53.3%).

Obreche, A. (2015), en su trabajo de investigación cuyo objetivo fue: explorar el clima organizacional y su relación con el compromiso funcionario y a su vez cuales son las dimensiones de clima que tienen mayor impacto sobre el compromiso en un hospital de baja complejidad del Servicio de Salud Aconcagua. Los resultados indican que el 85% de los trabajadores tienen un clima organizacional o laboral poco favorable el 15% favorable. Muestran una relación entre Clima Organizacional y el nivel de compromiso

funcionario ($p: 0.004$), donde además se evidencia que las dimensiones del clima que más se relacionan con el compromiso son la comunicación, la motivación, el estilo de supervisión y la identidad.

Para que una empresa cuente con éxito, debe desarrollar dentro de ella un adecuado ambiente para laborar y que a la vez sea agradable para los individuos. El nivel de satisfacción dentro del trabajo aporta en la adquisición y permanencia de talentos, en la sostenibilidad de un ambiente laboral saludable, en la motivación hacia los profesionales de enfermería y en el alcance de objetivos. Para eso, se hace partícipe que la satisfacción laboral no es generalmente un comportamiento, sino que se basa en la actitud de los colaboradores en relación a sus puestos dentro del establecimiento de salud.

Mientras que en las investigaciones de Rodríguez, K. (2019), Cuyo objetivo fue: establecer la influencia del clima laboral en la satisfacción de las Enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Trujillo. Los resultados muestran que la relación entre el clima y satisfacción laboral, del total de enfermeras con favorable clima laboral son el 50%, el cual se ubica con un nivel bueno relacionado con la satisfacción laboral y solo el 6.3% reporta un nivel malo de satisfacción laboral. Así mismo el clima desfavorable con el 31.2% se ubica en el nivel malo de la satisfacción laboral y con el 12.5% con un nivel muy malo de satisfacción laboral. Se observa que el clima desfavorable con el 31.2% se ubica en el nivel regular de la satisfacción laboral y con el 12.5% con un nivel malo de satisfacción laboral.

Debemos recalcar que la falta de compromiso de las autoridades del Hospital Virgen de Fátima, provoca una indisciplina de un sector reducido de profesionales asistenciales, que generan conflictos y debilitan el clima laboral, Los roces con sus demás compañeros de trabajo y miembros del equipo de gestión, generan baja productividad que se vé reflejada en los costos operativos elevados que encarecen la atención en los pacientes, algunos servicios catalogados como de “mala calidad” que brindan a los pacientes, quejas de pacientes sobre el descuido e insensibilidad de trabajadores, incumplimientos en algunas de sus metas de atención programadas, pacientes que reingresan al Hospital después de su alta, ya sea por dolores o malas prácticas, etc.

Luego de los resultados, podemos preguntarnos y a la vez responder que es humano sentirse desmotivado y más humano aún hacerlo en el centro de trabajo, donde después de

muchos días, horas y minutos dedicados a las mismas actividades, es imposible no sentirse cansado de lo que se hace. Es así que la rutina va socavando poco a poco nuestro gusto por lo que hacemos, y los obliga a rendirse ante la evidencia de las tareas acumuladas, que solo conduce a una caída en el rendimiento laboral.

Se puede decir que las dimensiones importancia, cohesión, organización, eficiente, control, innovación, comodidad, son elementos esenciales en el clima laboral ya que involucran a un entorno social, incluyendo la colaboración del personal profesional de enfermería demostrando que esta participación incrementara la calidad y la aceptación de las decisiones, satisfacción del trabajo y el bienestar de los trabajadores.

En la **tabla 06**, se observa que del 100% (59) de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas el clima laboral según condición laboral fue: personal nombrado, el 97,4 % (38) poco favorable, el 2,6 % (1) favorable; personal contratado, el 95 % (19) poco favorable, 5 % (1) favorable.

Si hablamos de la motivación, como un elemento fundamental para mantener un buen clima dentro de las organizaciones hospitalarias, el profesional de enfermería poco motivado, o insatisfecho en el desempeño de sus funciones, lo más probable es que no se involucre con su trabajo. Además, la falta de motivación generalmente trae como consecuencia, ausentismos, licencias por enfermedad, retardos, pocos deseos de trabajar, falta de compromiso y, en algunos casos, resistencia al cambio por parte del personal.

Al respecto Martínez, E. (2017) demostró que el clima organizacional del personal del docente y administrativo nombrado fu en un 83,3 % (5) nivel medio, el 16,7 % (1) alto y el 0 % bajo; personal contratado, el 88,7 % (47) nivel medio, el 11,3 % (6) nivel alto y 0 % bajo; y el personal autónomo 100 % (1) nivel medio, 0 % alto y 0 % bajo.

Pero también hay que tener en cuenta si compararnos entre personal nombrado y contratado existen muchas coincidencias y también con el estudio al respecto a Martínez, E. (2017), entonces se puede decir que existe un buen nivel de clima laboral que se encuentra dentro del rango normal, pero no alcanza el límite máximo, entonces se puede decir que se tendría que mejorar en algunas dimensiones como: importancia, organización, eficiente, control, innovación y toma de decisiones para así logren el

límite máximo y como resultado logren un nivel alto de clima laboral ya que esto servirá para el crecimiento y desarrollo del hospital.

Es importante mencionar que el personal de enfermería debe comportarse de lo mejor posible, debe tener buenas relaciones interpersonales con sus pares, para el desarrollo de su propia profesión. Sabemos de que todo cambio siempre genera resistencia, aunque esto no siempre es negativo, ya que da una idea de cómo los individuos se van a comportar, además de que señala cierto grado de estabilidad; sin embargo, muchas veces puede resultar una fuente de conflicto, ya que obstaculiza la adaptación y el progreso. Esta resistencia se da por que existe una cultura que determina el comportamiento de las personas, ya que ésta se considera como un conjunto de valores, creencias, conocimientos y formas de pensar que comparten todos los miembros de la organización y que se enseña a aquellas personas que se van integrando a la organización; generalmente nadie sabe que existe, a pesar de que todos están inmersas en ella.

Por todo lo indicado, es importante tratar de entender, dentro de un hospital, el comportamiento del personal con el fin de hacerlo más eficiente y mejorar el servicio que se proporciona al usuario. Bajo este contexto los individuos no deben desligar su condición de seres humanos a la de empleados y que la humanización de las condiciones de trabajo aumenta la productividad de una institución y, a la vez, la autoestima de los empleados. Es importante tomar en cuenta que no es posible separar la vida personal de los empleados de las cuestiones laborales. Este contexto está basada en las relaciones humanas, tomando en cuenta aspectos como relaciones personales estrechas, trabajo en equipo y confianza, entre otras; trata de mejorar la productividad a través de una filosofía humanista, en la que la organización debe comprometerse con sus trabajadores; además, permite darse cuenta de que los trabajadores no son solo máquinas que producen, sino que son seres integrales que se ven afectados por los diferentes contextos en los que se desenvuelven, llevando estas experiencias de un lugar a otro.

V. CONCLUSIONES.

1. Casi el total (96.6%) de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, tienen un clima laboral poco favorable, con una escasa tendencia hacia un clima laboral favorable.
2. La gran mayoría (>85%) de los profesionales de enfermería, tienen un clima laboral poco favorable, específicamente en las dimensiones de importancia, organización, eficiente, innovación y comodidad.
3. En la dimensión de cohesión las tres cuartas partes (3/4) de los profesionales de enfermería tienen un clima laboral poco favorable y la otra cuarta parte un clima laboral desfavorable.
4. En la dimensión de control el 66.1% de los profesionales de enfermería tienen un clima laboral desfavorable, seguida de un 33.9% de clima laboral poco favorable.
5. Los profesionales de enfermería, de todos los grupos etareos desde los 22 años hasta 60 a más años tienen un clima laboral poco favorable, solo los de 22 a 39 años tiene una cierta tendencia a un clima laboral favorable.
6. Casi el 100% de los profesionales de enfermería de ambos sexos tienen un clima laboral poco favorable, los de sexo femenino tienen una inclinación a clima favorable.
7. De acuerdo a su procedencia y su condición laboral, casi el 100% de los enfermeros refieren tener un clima laboral poco favorable,
8. El 100% de todos los enfermeros que laboran en los diferentes servicios tienen un clima laboral poco favorable a excepción de los que trabajan en el servicio de pediatría que el 50% tiene un clima laboral poco favorable y el otro 50% favorable.

VI. RECOMENDACIONES.

Al Hospital Regional Virgen de Fátima:

1. Que adopte y practique una cultura organizacional que determine el comportamiento de las personas, con un conjunto de valores, creencias, conocimientos y formas de pensamientos. Ya que una cultura organizacional posee gran poder y existe la necesidad de enfrentarse a ella cuando se quiere dar un cambio, ya que este regularmente viene acompañado de estrategias que pueden ir en contra de las normas básicas de esa cultura y sus valores.
2. En el contexto actual globalizante y ante las exigencias de un buen clima laboral favorable, los hospitales deben adaptarse y adecuarse a los nuevos requerimientos de un clima organizacional para mantener su vigencia.
3. Elaborar una campaña de empoderamiento de la filosofía institucional.
4. Se debe implementar un departamento de desarrollo de personal, con el propósito de implantar programas integrales de capacitación ofreciendo herramientas a los empleados para lograr un cambio de actitud, como base para mejorar el desempeño de sus funciones.
5. Implementación de programas de evaluación del desempeño y diagnóstico de necesidades de capacitación.

Al personal de Enfermería:

7. Se debe facilitar la comunicación y la relación entre los profesionales de enfermería, con el único objetivo de incrementar la satisfacción laboral a través del sentimiento de grupo y el reconocimiento, de esta manera se evitará el ausentismo laboral.
8. Es importante que los profesionales de enfermería y todo el personal de salud cambien su forma de ser, que sus relaciones interpersonales se mejoren, sabemos que todo cambio siempre genera resistencia, pero lo que se quiere lograr es un cierto grado de estabilidad para un buen clima laboral.
9. Realizar investigaciones que cambien o modifiquen su estructura organizacional, para mejorar los climas laborales no favorables y poco favorables.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Abreche, A. (2015). *Clima organizacional y compromiso funcionario en un Hospital Público de Baja Complejidad*. [Tesis para optar el grado académico de magister]. Santiago-Chile.
- Brunet, L. (2015). *El clima de trabajo en las organizaciones: definiciones, diagnóstico y consecuencias*. Edit. Trillas, México.
- Chávez, I. (2016). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Edic. 4ta. Edit. Thomson, México.
- Davis, K. (2016). *El Comportamiento Humano en el Trabajo Institucional*. 2da Edic. Edit. Mc Graw Hill, México.
- Etkin, J. (2014). *El Clima de Trabajo en la Organización: Ideas compartidas y sentimientos encontrados*. Material entregado en la Maestría de Negocios (MBA). Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- García I. (2014). *La formación del Clima Psicológico y su relación con los estilos de liderazgo*". Tesis Doctoral, programa de doctorado en psicología social, Universidad de Granada Nuevo México Guanajuato. México.
- Katz, D; y Kahn, R. (2014): *Psicología Social de las Organizaciones: una mirada organizacional*. Edit. Trillas, México.
- Martínez, E. (2017). *Clima laboral del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería]. Chachapoyas-Perú.
- Obreche, A. (2015). Clima organizacional y su relación con el compromiso funcionario y a su vez cuales son las dimensiones de clima que tienen mayor impacto sobre el compromiso en un hospital de baja complejidad del Servicio de Salud Aconcagua
- Olaz, A. (2015). "Reflexiones Metodológicas para la Medición del Análisis del Clima Laboral en las Organizaciones". En Revista Capital Humano, 202, España.

- Ríos, G. (2017). *Clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua-Nicaragua*. [Tesis para optar el grado académico de magister]. Managua-Nicaragua.
- Rodríguez, A. (2019). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Regional Docente de Trujillo*. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en Enfermería]. Trujillo-Perú.
- Rosales, F. (2016). *Motivación y clima laboral del personal de Enfermería de un Público de un Hospital Público de Lima*. [Tesis para optar el grado académico de magister]. Lima-Perú.
- Saldaña, A. (2016). *Clima laboral y satisfacción laboral en el profesional de salud de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Lima 2016*. [Tesis para optar el grado académico de magister]. Lima-Perú.
- Silva, M. (2014). *Hacia una definición comprehensiva del clima organizacional*. En Rev. De Psicol. Gral., y Aplic.
- Supo, J. (2016). *Metodología de la Investigación científica: Bases conceptuales: 4ta Edic.* Editorial Universitaria. Yanahuara. Arequipa Perú.
- Villacrez, M. (2015). *Percepción del clima laboral y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*. [Tesis para optar el grado académico de magister]. Chachapoyas-Perú.

ANEXOS

Tabla 03: Clima laboral según edad de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.

Edad	Clima Laboral						Total	
	Desfavorable		Poco favorable		Favorable			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
22 - 29 a	0	0	13	92.9	1	7.1	14	100
30 - 39 a	0	0	28	96.6	1	3.4	29	100
40 - 49 a	0	0	10	100	0	0	10	100
50 - 59 a	0	0	3	100	0	0	3	100
60 a más	0	0	3	100	0	0	3	100
Total	0	0	57	96.6	2	3.4	59	100

Fuente: Ficha de registro de datos

Tabla 04: Clima laboral según sexo de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.

Sexo	Clima Laboral						Total	
	Desfavorable		Poco favorable		Favorable			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Masculino	0	0	7	100	0	0	7	100
Femenino	0	0	50	96.2	2	3.8	52	100
Total	0	0	57	96.6	2	3.4	59	100

Fuente: Ficha de registro de datos

Tabla 05: Clima laboral según procedencia de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.

Procedencia	Clima Laboral						Total	
	Desfavorable		Poco favorable		Favorable		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Chachapoyas	0	0	38	97.4	1	2.6	39	100
Mendoza	0	0	4	100	0	0	4	100
Utcubamba	0	0	1	100	0	0	1	100
Otros	0	0	14	93.3	1	6.7	15	100
Total	0	0	57	96.6	2	3.4	59	100

Fuente: Ficha de registro de datos

Tabla 06: Clima laboral según condición laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019.

Condición laboral	Clima Laboral						Total	
	Desfavorable		Poco favorable		Favorable		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Nombrado	0	0	38	97.4	1	2.6	39	100
Contratado	0	0	19	95	1	5	20	100
Total	0	0	57	96.6	2	3.4	59	100

Fuente: Ficha de registro de datos

Tabla 07: Clima laboral según servicio laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019.

Servicio	Clima Laboral						Total	
	Desfavorable		Poco favorable		Favorable		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Medicina	0	0	7	100	0	0	7	100
Neonatología	0	0	8	100	0	0	8	100
Pediatría	0	0	2	50	2	50	4	100
Cirugía	0	0	3	100	0	0	3	100
Ginecología	0	0	3	100	0	0	3	100
SOP	0	0	8	100	0	0	8	100
UCI	0	0	7	100	0	0	7	100
Emergencia	0	0	13	100	0	0	13	100
Total	0	0	57	96.6	2	3.4	59	100

Fuente: Ficha de registro de datos

ANEXO - 01

UNIVERSIDAD NACIONAL TOTIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Escala del clima laboral

I. PRESENTACION: Con mucho respeto me dirijo a Ud. para realizar la presente encuesta con fines de estudio. Responda con mucha sinceridad y veracidad las siguientes preguntas, ya que esta información contribuirá para identificar algunos conflictos laborales y así poder mejorar el clima laboral de los miembros del personal de Enfermería de su institución.

II. INSTRUCCIONES: A Continuación encontrará unas frases relacionadas con el trabajo. Es posible que algunos no se ajusten del todo al lugar donde trabaja. Trate de acomodarlos a su propio caso y decida si es siempre, a veces y nunca en relación con su puesto de trabajo y no pensando en la unidad de trabajo.

Se presentan una serie de ítems relacionados con el tema, los que usted debe marcar con un aspa (x) donde corresponde.

III. DATOS GENERALES:

- Edad: Sexo: M = () F = ()
- Procedencia:
- Condición de trabajador: Nombrado () Contratado ()
- Servicio:
.....

Nº	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones			
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo			
3	Los miembros del grupo son distantes conmigo			
4	Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo			
5	El grupo de trabajo valora mis aportes.			
6	Mi jefe/a crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo			
7	Mi Jefe/a es mal educado			
8	Mi jefe/a generalmente apoya las decisiones que tomo			
9	Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias			
10	El jefe/a desconfía del grupo de trabajo			
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en la institución			
12	Los beneficios de salud que recibo en la institución satisfacen mis necesidades			
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial			
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la institución			
15	Los servicios de salud que recibo en la institución son deficientes			

16	Realmente me interesa el futuro de la institución			
17	Recomiendo a mis amigos la institución como un excelente sitio de trabajo			
18	Me avergüenzo de decir que soy parte de la institución			
19	Sin remuneraciones no trabajo horas extras			
20	Sería más feliz en otra institución			
21	Dispongo de espacios adecuados para realizar mi trabajo			
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado			
23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo			
24	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo			
25	La iluminación del área de trabajo es deficiente.			
26	La institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño			
27	La institución brinda estabilidad laboral			
28	La institución contrata personal temporal			
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales			
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo			

31	Entiendo de manera clara las metas de la institución			
32	Conozco bien como la institución está logrando sus metas			
33	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas			
34	Los directivos no dan a conocer los logros de la institución			
35	Las metas de la institución son poco entendibles			
36	El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno			
37	Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales			
38	Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente			
39	Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas a culpar a otras			
40	Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.			

Encuestador/a:.....

Fecha:

Gracias.

ANEXO - 02

EVALUACIÓN DE LA VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

Para determinar la validez estadística de los instrumentos de medición, se realizó mediante el juicio de expertos, y a través de las pruebas estadísticas: Binomial para cada ítem (10) de la escala dicotómica y de la Z Gauss para la aceptación total del instrumento ($n = 50$), al 0.05 de significancia estadística.

A) PRUEBA BINOMIAL

1) Hipótesis estadísticas

H₀: $P = 50\%$ versus **H_a:** $P > 50\%$

Donde:

P es el porcentaje de respuestas de los jueces que consideran el ítem de la escala dicotómica como adecuado.

La Hipótesis alternativa (**H_a**) indica que si el ítem de la escala es adecuado (se acepta), entonces la opinión favorable de la mayoría de los expertos debe ser superior al 50%, ya que la calidad del ítem se categoriza como “**adecuado**” o “**inadecuado**”.

2) Nivel de significancia (α) y nivel de confianza (γ)

$\alpha = 0.05$ (5%); $(1 - \alpha) = \gamma = 0.95$ (95%)

3) Función de prueba

Si la hipótesis nula es verdadera, la variable X tiene distribución binomial con

$n = 5$ y $P = 0.50$ (50%).

4) Regla de decisión

Se rechazará la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna si el valor

$P = P [X \geq x \text{ cuando } P = 0.05]$ es menor que $\alpha = 0,05$.

5) Valor calculado (VC)

$$P = P [X \geq x \text{ cuando } P = 0.05] = \sum_k C_k^5 (0.5)^5 (0.5)^{5-k}$$

El cálculo de ésta probabilidad acumulada hacia la derecha se obtiene a partir de la tabla de distribución binomial. V.C = **8.88178**

Decisión estadística

Para hacer la decisión estadística de cada ítem, se compara el valor P con el valor de $\alpha = 0.05$, de acuerdo a la regla de decisión (columna 4), asimismo la significación estadística de la decisión se tiene en la (columna 5) de la tabla.

ITEM EVAL.	JUECES EXPERTOS				P VALOR $\leq \alpha$	SIGNIFIC. ESTAD.
	ADECUADO		INADECUADO			
	N°	%	N°	%		
1	5	100	0	0	0.03125	*
2	5	100	0	0	0.03125	*
3	5	100	0	0	0.03125	*
4	5	100	0	0	0.03125	*
5	5	100	0	0	0.03125	*
6	5	100	0	0	0.03125	*
7	5	100	0	0	0.03125	*
8	5	100	0	0	0.03125	*
9	5	100	0	0	0.03125	*
10	5	100	0	0	0.03125	*
TOTAL	50	100	0	0	8.88178	

Fuente: Apreciación de los expertos

* : Significativa ($P < 0.05$)

** : Altamente significativa ($P < 0.01$)

B) PRUEBA DE LA Z GAUSS PARA PROPORCIONES

1) Hipótesis estadística

H₀: $P = 50\%$ versus **H_a:** $P > 50\%$

Donde:

P es el porcentaje de respuestas de los jueces que consideran los ítems del instrumento de medición como adecuados.

La Hipótesis alternativa (**H_a**) indica que el instrumento de medición es válido, entonces se espera que el porcentaje de respuestas de los jueces que califican a los ítems como adecuados debe ser mayor que el 50%, ya que la calidad del ítem se establece como “**adecuado: Sí**” o “**inadecuado: No**”.

2) Nivel de significancia (α) y nivel de confianza (γ)

$\alpha = 0.05$ (5%); $(1 - \alpha) = \gamma = 0.95$ (95%)

3) Función de prueba

En vista que la variable a evaluar “validez del instrumento de medición” es nominal (cuantitativa), cuyas categorías posibles son “válido” y “no válido” y únicamente se puede calcular porcentajes o proporciones para cada categoría, y como la muestra (respuestas) es 50, la estadística para probar la hipótesis nula es la función normal o Z de Gauss para porcentajes:

$Z = \frac{p - P}{\sqrt{\frac{P(100 - P)}{n}}}$ N (0,1)

$$\sqrt{\frac{P(100 - P)}{n}}$$

Donde:

Z = se distribuye como una distribución normal estandarizada con media 0 y varianza

1

p = es el porcentaje de respuestas de los jueces que califican a cada ítem como adecuado (éxito).

n = es el número de jueces consultados (muestra)

4) Regla de decisión

Para 95% de confianza estadística y una prueba unilateral de cola a la derecha, se tiene el valor teórico de la distribución normal $VT = 1.6449$

Con estos indicadores, la región de rechazo (RR/ H_0) y aceptación (RA/ H_0) de la hipótesis nula es: Al 5%: RR/ H_0 : $VC > 1.6449$; RA/ H_0 : $VC < 1.6449$.

5) Valor calculado (VC)

El valor calculado de la función Z se obtiene reemplazando los valores de:

$N = 50$, $P = 50\%$ y $p = 100\%$. De donde resulta que: **$VC = 8.88178$**

6) Decisión estadística

Comparando el valor calculado ($VC = 8.88178$) con el valor teórico ($VT = 1.6449$) y en base a la regla de decisión, se acepta la hipótesis alternativa al 95% de confianza estadística.

- **Entonces el $VC = 8.88178 > VT = 1.6449$**

- **Con este resultado, se acepta la validez del instrumento de medición.**

ESCALA DICOTÓMICA PARA EVALUAR POR JUICIO DE EXPERTOS
APRECIACIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Nº	ITEMS	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica		
2	La secuencia de presentación de ítems es óptima		
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems es aceptable		
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles		
5	Los ítems reflejan el problema de investigación		
6	Los instrumentos abarcan en su totalidad el problema de investigación		
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación		
8	Los ítems permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación		
9	El instrumento abarca las variables e indicadores		
10	Los ítems permitirán contrastar las hipótesis		

**MATRIZ DE RESPUESTAS DE LOS PROFESIONALES DE CONSULTADOS
SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)**

ITEM	EXPERTO*					TOTAL
	1	2	3	4	5	
01	1	1	1	1	1	5
02	1	1	1	1	1	5
03	1	1	1	1	1	5
04	1	1	1	1	1	5
05	1	1	1	1	1	5
06	1	1	1	1	1	5
07	1	1	1	1	1	5
08	1	1	1	1	1	5
09	1	1	1	1	1	5
10	1	1	1	1	1	5

* Respuesta de los profesionales: **1 = Sí,** **0= No**

ANEXO – 03

EVALUACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

La confiabilidad del instrumento de medición (ficha de encuesta) se establece a través de la fórmula de Split Halves.

Para hallar la máxima confiabilidad se utiliza la fórmula de Spearman Brown.

El Split Halves., se obtiene en base a las varianzas individuales de los reactivos y a la varianza de la puntuación total de la prueba de impares y pares. Este se calcula con la fórmula:

Formula: Split Halves

$$r_{ip} = \frac{n \sum IP - \sum I(\sum P)}{\sqrt{[(n \sum I^2 - (\sum I)^2)] [(n \sum P^2 - (\sum P)^2)]}}$$

Luego de aplicar la fórmula se obtuvo: $r_{ip} = 0.81698$

Máximo valor calculado de la confiabilidad

$$R_{ip} = \frac{2(r_{ip})}{1 + r_{ip}} = \text{Spearman Brown}$$

Aplicando la formula el valor de la confiabilidad del instrumento de medición fue:

$$R_{ip} = 0.899785$$

Obteniéndose de esta manera una fuerte confiabilidad.

ANEXO - 04

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES	MARCO METODOLOGICO	ESCALA
<p>¿Cómo es el clima laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019?</p>	<p>Objetivo General. Determinar el clima laboral los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el clima laboral de los profesionales de Enfermería según su dimensión de importancia del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019. - Identificar el clima laboral de los profesionales de Enfermería según su dimensión de cohesión del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019. 	<p>V₁: Clima laboral</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Tipo de investigación: Observacional, prospectivo, transversal y análisis univariado.</p> <p>Diseño: Descriptivo</p> <p>Población y muestra.</p> <p>Población: 59 profesionales de Enfermería.</p> <p>Muestra: 100% de la población = 59</p>	<p>Para medir la variable se utilizó la escala ordinal.</p> <p>Para evaluar los ítems se utilizó Escala de Likert.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar el clima laboral de los profesionales de Enfermería según su dimensión de organización del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019. - Identificar el clima laboral de los profesionales de Enfermería según su dimensión de eficiente del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019. - Identificar el clima laboral de los profesionales de Enfermería según su dimensión de control del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019. - Identificar el clima laboral de los profesionales de Enfermería según su dimensión de innovación del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019. - Identificar el clima laboral de los profesionales de Enfermería según su dimensión de comodidad del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas - 2019. - Caracterizar a la población objeto de estudio 		<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Técnica: Encuesta - Instrumento: <p>V₁ = Escala de clima laboral = 40 ítems</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos.</p> <p>SPSS versión 23. y El análisis de los objetivos se analizó mediante la estadística descriptiva de frecuencias, Nivel del significancia del 0.05</p> <p>Presentación de los resultados: Se realizará mediante tablas y figuras.</p>	
--	--	--	--	--

ANEXO - 05

Operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CATEGORÍA		ESCALA
					DIMENSIÓN	VARIABLE	
Clima laboral	<p>Enfatiza la importancia de estimaciones personales y relaciones sociales amistosas, responsabilidad y colaboración) en la valoración de los atributos del ambiente laboral.</p> <p>Se medirá mediante una escala laboral.</p>	Importancia	Rendimiento	5	F = 13 – 15 PF = 9 – 12 D = 5 - 8	<p>Favorable = 94 – 120</p> <p>Poco favorable = 67 – 93</p> <p>Desfavorable = 40 - 66</p>	<p>Para la Variable: Escala Ordinal</p> <p>Ítems: Escala de Likert</p> <p>Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1</p>
		Cohesión	Trabajo en equipo	5	F = 13 – 15 PF = 9 – 12 D = 5 - 8		
		Organización	Estructura y políticas	6	F = 15 – 18 PF = 10 – 14 D = 6 - 9		
		Eficiente	Resultados	6	F = 15 – 18		

					PF = 10 – 14 D = 6 - 9		
		Control	Desempeño	6	F = 15 – 18 PF = 10 – 14 D = 6 - 9		
		Innovación	Calidad	6	F = 15 – 18 PF = 10 – 14 D = 6 - 9		
		Comodidad	Satisfacción	6	F = 15 – 18 PF = 10 – 14 D = 6 - 9		

Leyenda: Favorable (F); Poco favorable (PF); Desfavorable (D)