



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

TESIS

**CLIMA LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE
NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL II-2 MINSA-TARAPOTO, 2018.**

PRESENTADO POR:

BACH. ENF. MAGALY SANDOVAL RENGIFO

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

TARAPOTO – PERÚ

2018

DEDICATORIA

En primer lugar, dedico el presente trabajo a Dios nuestro creador por darme la oportunidad de tener un día más de vida, amor y fortaleza.

A Gerardo el amor de mi vida, por su apoyo incondicional en los buenos y malos momentos, por ser el compañero ideal y el mejor papá para mi hermoso hijito.

A mis padres Fredy Sandoval Ruíz y Layli Rengifo Shupingahua, porque todo lo que soy como persona se los debo a ellos.

Y por último a mi pequeño hijo Gerard André y a mi hermanita Alexia Cristina que son el motor y motivo de mi vida.

Magaly Sandoval Rengifo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por sobre todo las cosas, por dar al ser humano la capacidad necesaria para que pueda realizar todo lo que se proponga en la vida.

A la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto mi casa de estudios por darme todas las facilidades necesarias para alcanzar mis metas profesionales.

A mi asesora de tesis por el apoyo, dedicación y paciencia en este proceso de asesoramiento de la Tesis.

Magaly Sandoval Rengifo

RECONOCIMIENTO

Mi reconocimiento sincero, a la Lic Teresa Flor Perea Paredes, Coordinadora Académico de la Escuela Profesional de Enfermería de Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto por su colaboración y guía en todo este proceso de formación.

Al Hospital II-2 Tarapoto por brindarme las facilidades para la aplicación de mi instrumento y se realice este proceso de investigación.

Por ultimo dar mis más sinceros agradecimientos y reconocimiento a todos los licenciados que de una u otra manera me dieron su apoyo y consejos en todo el proceso de mi formación profesional.

Magaly Sandoval Rengifo

RESUMEN

La investigación denominada: ***Clima Laboral de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.*** Tuvo por objetivo general determinar cómo es el clima laboral en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018. El tipo de investigación fue descriptivo básico de corte no experimental, la obtención de datos fue transversal ya que fue dada en un solo momento, se consideró como población a 26 Enfermeros, a quienes se le aplicó para la recolección de datos como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario de la escala de clima laboral CL-SPC que fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo en el 2004, el mismo que ha sido adaptado por la Bach. Magaly Sandoval Rengifo para la presente investigación y validado por tres Licenciados en Enfermería, posteriormente los datos fueron obtenidos por medio de programas estadísticos EXCEL Y SPSS V21.

Luego de realizar el procesamiento de resultados, se determinó que la escala de clima laboral: El 84.62% (22) es media o regular, el 11.54% (3) es desfavorable y el 3.85% (1) es favorable. Por ello se rechaza la hipótesis general haciendo referencia que la escala de clima laboral de las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018 es media.

Palabras claves: Clima laboral, Enfermeras, Neonatología, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condición laboral.

ABSTRACT

The investigation called: Labor climate of the Nurses of the Service of Neonatology of the Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018. It took as a general determinar aim how it is the labor climate in the Nurses of the servicio of Neonatology of the Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018. The type of investigation was descriptive basic of not experimental court, the obtaining of information was transverse since it was given in an alone moment, were considered to be a population 26 Nurses, whom I him apply for the compilation of information as technical the survey and since I orchestrate a questionnaire of the scale of labor climate CL-SPC that was designed and elaborated by the Psychologist Sonia Palma Carrillo in 2004, the same one that Bach has been adapted for. Magaly Sandoval Rengifo for the present investigation and validated by three Licentiates in Infirmery, later the information was obtained by means of statistical programs EXCEL AND SPSS V21.

After realizing the processing result, one determined that the scale of labor climate: 84.62 % (22) is average, 11.54 % (3) is unfavorable and 3.85 % (1) is favorable. By it the general hypothesis is rejected referring that the scale of labor climate of the Nurses of the service of Neonatology of the Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018 is average.

Key words: Labor climate, Nurses, Neonatology, self-realization, labor involvement, supervision, communication, working condition.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1. Problema General	14
1.2.2. Problemas Específicos	14
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	17
2.2. BASES TEÓRICAS	24
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	32
2.4. HIPÓTESIS	34
2.4.1. Hipótesis general	34
2.4.2. Hipótesis específica	34
2.5. VARIABLES	35
2.5.1. Definición conceptual de la variable	35

2.5.2. Definición operacional de la variable	35
2.5.3. Operacionalización de la variable	36
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	
3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	37
3.1.1. Tipo de investigación	37
3.1.2. Nivel de investigación	37
3.2. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	38
3.3.1. Población	38
3.3.2. Muestra	39
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	39
3.4.1. Técnica de recolección de datos	39
3.4.2. Instrumentos de recolección de datos	39
3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	41
3.5.1. Validez del instrumento	41
3.5.2. Confiabilidad del instrumento	41
3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS	41
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	42
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	52
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS	63
Anexo 01: Matriz de Consistencia.	64
Anexo 02: Instrumento.	66
Anexo 03: Puntaje del instrumento.	68
Anexo 04: Juicio de Expertos.	69

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Escala de medición del clima laboral.	40
Tabla 02: Datos generales de los encuestados respecto al clima laboral en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.	42
Tabla 03: Clima laboral en la dimensión autorrealización, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.	45
Tabla 04: Clima laboral en la dimensión involucramiento laboral, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.	46
Tabla 05: Clima laboral en la dimensión supervisión, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.	47
Tabla 06: Clima laboral en la dimensión comunicación, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.	48
Tabla 07: Clima laboral en la dimensión condiciones laborales, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.	49
Tabla 08: Clima laboral en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.	50

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 01: Datos generales de las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.	43
Gráfico 02: Clima laboral en la dimensión autorrealización, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.	45
Gráfico 03: Clima laboral en la dimensión involucramiento laboral, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.	46
Gráfico 04: Clima laboral en la dimensión supervisión, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.	47
Gráfico 05: Clima laboral en la dimensión comunicación, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.	48
Gráfico 06: Clima laboral en la dimensión condiciones laborales, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.	49
Gráfico 07: Clima laboral en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.	50

INTRODUCCIÓN

Los sistemas y las organizaciones de salud se están enfrentando a gran cantidad de cambios que están llegando a exigir importantes esfuerzos en el sistema organizativo. Dentro de este ámbito, las áreas de Recursos Humanos (RRHH) o Gestión de Personas, se están implicando cada vez más en la comprensión de la situación laboral e incluso emocional de la población que dirige.

Se ha adoptado el término clima laboral para englobar el ambiente y circunstancias que rodean a los profesionales de un centro, considerando este concepto como un conjunto de factores que pueden influir, en el caso que nos ocupa, en los profesionales de la enfermería y en su calidad atención al paciente.

En los hospitales es de vital importancia el recurso humano, dado que es un factor fundamental para el desarrollo de las actividades de todo establecimiento de salud.

Es por ello que es indispensable contar con un diagnóstico de cómo está el clima laboral en los diferentes servicios, ya que ello nos permitirá identificar, categorizar y analizar las percepciones que actualmente poseen los miembros de la organización hospitalaria en relación a diferentes características relevantes en su entorno laboral.

Este diagnóstico permitirá apoyar a la gestión administrativa, proporcionando información relevante que facilite la planificación de estrategias de intervención en el ámbito del desarrollo organizacional y del recurso humano, en este caso del servicio de Neonatología del Hospital II-2 Tarapoto.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el contexto internacional, las organizaciones exitosas velan por el cuidado de sus colaboradores, considerándolos una pieza clave y fundamental en el cumplimiento de metas y objetivos, preocupándose en su ambiente físico y emocional, puesto que estos indicadores repercuten en el desempeño del trabajador y por ende en la atención al público; es por ello que el clima laboral ha tomado una posición muy importante en una empresa. Así lo refiere Marchant¹, mientras más satisfactoria sea la percepción que las personas tienen del clima laboral en su empresa, mayor será el porcentaje de comportamientos funcionales que ellos manifiesten hacia la organización.

A nivel nacional el sistema de salud, se encuentra en constante cambio con el propósito de adaptarse a las exigencias de los países desarrollados, puesto que vivimos en una época de modernización constante. La finalidad del servicio de salud es brindarles a los usuarios una atención de calidad; pero la realidad es otro considerando que el índice de la población ha crecido en los últimos años, lo que ha permitido sobrepasar el número de atención diaria en un nosocomio, conllevando esto, al colapso creando actitudes molestas tanto en el personal que trabaja en el hospital, como a los pacientes. El clima laboral repercute de manera positiva o negativa en la calidad de servicio que se brinde al paciente, considerando que desde ya el usuario viene con problemas de dolencias tendría que soportar alguna actitud inadecuada en el personal que le

atiende es por ello que debe tomarse las medidas necesarias para contribuir en un ambiente adecuado en la organización.

Desde el contexto local nuestra ciudad cuenta con 2 hospitales de nivel II, en donde los galenos y personal de enfermería no se abastecen en la atención diaria, hoy en día la competitividad entre profesionales ha cobrado un punto muy relevante en las organizaciones, generando de esto modo malestar en el ambiente de trabajo más aun cuando la gestión administrativa no se preocupa por velar por las condiciones básicas, en cuanto al entorno físico y psicológico de los profesionales; lo cual repercute en la mala atención, conllevando a la insatisfacción del paciente; surge muchas preguntas sobre este tema muy importante, considerando que la productividad en una organización la da el capital humano. Es por ello que el presente trabajo de investigación pretende estudiar la problemática sobre el clima laboral en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Cómo es el clima laboral en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018?.

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo es el clima laboral en la dimensión autorrealización, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018?.
- ¿Cómo es el clima laboral en la dimensión involucramiento laboral, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018?.
- ¿Cómo es el clima laboral en la dimensión supervisión, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018?.

- ¿Cómo es el clima laboral en la dimensión comunicación, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018?.
- ¿Cómo es el clima laboral en la dimensión condiciones laborales, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018?.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General:

Determinar cómo es el clima laboral en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.

1.3.2 Objetivos Específicos:

- Conocer cómo sería el clima laboral en la dimensión autorrealización, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.
- Conocer cómo sería el clima laboral en la dimensión involucramiento laboral, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.
- Conocer cómo sería el clima laboral en la dimensión supervisión, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.
- Conocer cómo sería el clima laboral en la dimensión comunicación, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.
- Conocer cómo sería el clima laboral en la dimensión condiciones laborales, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El clima laboral hoy en día se ha convertido en un indicador fundamental de las organizaciones, puesto que es el medio en donde se desarrolla el trabajo; cumpliendo funciones que van acorde al perfil profesional, es por ello la importancia de la temática planteada, considerando que, si hay clima laboral adecuado en centro de labores de alguna forma repercute en la satisfacción personal y por ende en la atención que se le brinde al usuario, creando un ambiente favorable y armonía con los demás.

El presente estudio tiene como objetivo determinar como es el clima laboral en las Enfermeras del servicio de Neonatología, para que con los resultados obtenidos se sugiera implementar acciones correctivas; propiciando mecanismos de mejora en el ambiente laboral, de esta manera se asegura mejor calidad de atención a los pacientes.

Los resultados obtenidos a partir del trabajo de investigación brindarán información más amplia sobre el clima laboral en las Enfermeras, dando un aporte significativo a la gestión, para la toma de decisiones adecuadas, con la finalidad de plantear propuesta que repercuta en el comportamiento del personal de Enfermería y en consecuencia se refleje en la calidad de los servicios prestados a los pacientes, también serán dados a conocer a las autoridades del Hospital II-2 MINSA Tarapoto y a la universidad Alas Peruanas.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones encontradas fueron:

- Poco tiempo por parte de las Enfermeras a entrevistar ya que están ejerciendo su labor de Enfermería.
- Limitación en el proceso administrativo por parte el hospital II-2 MINSA Tarapoto para obtener el permiso de la jefatura para la aplicación del instrumento.
- Falta de presupuesto para trámites documentarios.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Antecedentes Internacionales

Ríos Barberena, G.Á. (2017) ² en su Tesis de Maestría: ***Clima organizacional del Departamento de Enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, Marzo-Abril 2017.*** Nicaragua. Estudio descriptivo, de corte transversal.

Conclusiones:

- Personal participante: Predominio del sexo femenino, licenciados, con más de 20 años de trabajar en la institución y con cargo de jefe de unidad.
- El nivel de motivación: Medio o poco satisfactorio, destacando que la mayor insatisfacción está en el reconocimiento a la aportación (deben incentivar los logros del personal al cumplir con los objetivos propuestos y las metas alcanzadas)
- El nivel de liderazgo: Medio o poco satisfactorio, el personal reconoce el eficiente liderazgo y dirección del departamento con proyección a la satisfacción, sin embargo, se evidencia hay una decreciente en la resolución de los conflictos, el personal considera se necesita una mayor orientación para responder de forma integral a las problemáticas de cada unidad.
- Nivel de reciprocidad. Es poco satisfactorio, debe existir capacitaciones más continuas, sistemas de promoción, reconocimiento al desempeño

excelente de los recursos, para que el personal perciba el dar y recibir de forma positiva y equitativa.

- Nivel de participación en la toma de decisiones: Es medio o poco satisfactorio, el personal de jefatura comparte y entiende los objetivos y metas planteadas por el departamento, el personal desea estar más involucrado en las tomas de decisiones.
- Clima Organizacional: Medio o poco satisfactorio, el personal siente que hay un buen liderazgo por parte del departamento con proyección a la satisfacción, pero con menor valor la variable participación indicando que los jefes no se sienten participes en las metas y objetivos propuestos por el departamento.

Bustamante-Ubilia, M.A. y et al (2015) ³ en su Artículo Científico: ***Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile***. Objetivo: Caracterizar el clima organizacional al interior de 2 hospitales de alta complejidad de Chile, determinando las dimensiones más y menos influyentes. Para su desarrollo se aplicó un cuestionario que consta de 71 variables agrupadas en 14 dimensiones a una muestra de 561 funcionarios. La interpretación de los resultados se realizó a través del análisis del valor promedio estandarizado y su confiabilidad ratificada mediante el alfa de Cronbach. A partir de lo anterior, se determinó que las dimensiones que influyen por encima del promedio fueron: identidad, motivación laboral y responsabilidad; en tanto que las dimensiones que muestran un nivel de impacto por debajo del promedio resultaron ser: equipo y distribución de personas y material, administración del conflicto y comunicación.

Conclusiones:

- Desde la perspectiva de las dimensiones, se ratifica la identidad como representativa del sentido de pertenencia de los individuos a su institución.
- Las dimensiones motivación y responsabilidad dependen del reconocimiento que realizan o deberían efectuar las jefaturas de la

capacidad y experticia de sus personales por la realización de sus trabajos.

Contreras, V. y et al (2015) ⁴ ***Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería.***

Conclusiones:

El clima, el ambiente y la satisfacción laboral son términos íntimamente relacionados y medidos por varios instrumentos. Los años de experiencia profesional es un factor que está relacionado positivamente con la satisfacción laboral, así también el estilo de liderazgo. Existen herramientas válidas y confiables para medir los términos estudiados, las cuales pueden ser complementadas con estudios en profundidad de las necesidades de los grupos evaluados, para así generar propuestas de mejoras en la calidad del empleo o trabajo de los grupos de Enfermería en Latinoamérica.

Vera de Corbalán, M. y et al (2013) ⁵ ***Clima Organizacional de Enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social.*** Paraguay.

Conclusiones:

La percepción del clima organizacional en los hospitales regionales, en general, era satisfactorio y se relacionaba con el gerenciamiento de la Enfermera jefe. En gran medida, su conducta y gestión determinaban el comportamiento de las enfermeras/os asistenciales de los hospitales. Para lograr que las enfermeras/os brinden cuidados eficaces y eficientes con identidad y sentido de pertenencia con la institución es necesario trabajar en ambientes, motivadores y participativos. Es por ello, que este sector del equipo de salud debe ser considerado como un activo vital dentro de la organización, por lo que los directivos tienen que tener presente la complejidad de la naturaleza humana a la hora de elaborar los proyectos de mejora institucional.

Williams Rodríguez, L.V. (2013) ⁶ en su Tesis de Maestría: ***Estudio Diagnóstico de Clima Laboral en una Dependencia Pública.*** México.

Estudio de corte transversal, descriptivo. Objetivo: Conocer la tendencia general de la percepción del talento humano sobre el clima laboral dentro de la dependencia municipal. Se aplicó a 20 empleados una encuesta de clima laboral, misma que se dividió en 5 dimensiones enfocadas en procesos de comportamiento organizacional, los cuales son: liderazgo, comunicación, motivación, espacio físico y trabajo en equipo; cabe destacar que dichos procesos fueron elegidos en base a las necesidades de la organización. Con este estudio se pretende detectar fortalezas y áreas de oportunidades, a fin de ser tomadas en cuenta para realizar procesos de mejora dentro de la dependencia. Se concluye que el clima laboral se encuentra en un 46% dentro de un sistema colegiado, siendo su dimensión mejor evaluada el trabajo en equipo con un 74% y siendo la de menor puntuación la de motivación con un 17%.

Antecedentes Nacionales

Arboleda Peñaherrera, L.I (2017) ⁷ en su Tesis de Maestría: ***Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Callao 2016.***

Estudio de enfoque cuantitativo, de corte transversal.

Clima Organizacional: según percepción del personal de enfermería del servicio de medicina, de los 58 encuestados, el 13.8% manifiestan un nivel desfavorable, el 58.6% indican nivel medianamente favorable y el 27.6% de ellos manifiestan un nivel favorable.

Clima laboral: En la dimensión **autorrealización**, el 15.5% manifiestan un nivel desfavorable, el 58.6% un nivel medio y el 25.86% un nivel favorable; en la dimensión **involucramiento** laboral el 20.68% manifiestan un nivel desfavorable, el 41.30% un nivel medio y el 37.9% un nivel favorable; en la dimensión **supervisión** el 24.13% presentan un nivel desfavorable, el 58.6% un nivel medio y el 17.2% un nivel favorable; en la dimensión **comunicación** por otro lado el 13.8% un nivel desfavorable, el 55.2% un nivel medio y el 31.% un nivel favorable y finalmente en la dimensión **condiciones laborales** el 12%

presentan un nivel desfavorable, el 34.40% un nivel medio y el 53.4% un nivel favorable.

Satisfacción Laboral: según percepción del personal de Enfermería del servicio de medicina, fue de regular satisfacción con el 55.17%, el 13.8% presento baja satisfacción y solo un 31% percibió alta satisfacción.

Cruz Pacherras, Y.I. (2017) ⁸ en su Tesis de Licenciatura: ***Estrés y Clima Laboral De Los Enfermeros del Servicio de Medicina del Hospital Regional II-2 Tumbes- 2017.*** Tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el estrés y clima laboral del personal de enfermería del servicio Medicina del Hospital Regional II-2 Tumbes 2017, con una muestra de 10 enfermeras, se utilizó como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario, la investigación es de tipo cuantitativo-aplicativo de diseño descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal.

El nivel de estrés predomina en el nivel medio con un 50%, cifras que constituyen una amenaza en la salud del trabajador. Respecto al clima laboral es moderadamente favorable con el 70%, en tal sentido estas cifras deben encaminar al personal de enfermería a mejorar el espíritu de trabajo y la satisfacción laboral.

La relación entre el nivel de estrés y el clima laboral no es significativa, según el análisis y validación de la prueba, al encontrar una probabilidad mayor del 0.05 y con un grado de libertad igual a 4, permite afirmar que para lograr un clima laboral favorable se debe manejar y afrontar los factores estresantes de la mejor manera y viceversa; lo que permitirá mejorar el clima laboral, repercutiendo en lo personal, familiar e institucional.

Solís Chuquiyaury, Z. (2017) ⁹ en su Tesis de Maestría: ***Clima Organizacional en los Trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, 2013.*** Objetivo: Conocer el clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, la población estuvo conformada por 904 trabajadores del hospital, la muestra estuvo conformada por 20 trabajadores mediante un

muestreo no probabilístico aleatorio intencionado, basada en un estudio cualitativo diseño de tipo etnográfico.

- El clima organizacional es percibido como medianamente favorable, según las dimensiones: cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.
- Según la dimensión cultura organizacional es percibido como favorable en las sub dimensiones que la componen: motivación, identidad, conflicto y cooperación, por la existencia de identificación y motivación entre sus compañeros hacia los objetivos institucionales, mediante la atención con calidad al paciente.
- Según la dimensión diseño organizacional es percibido como desfavorable en las sub dimensiones que la componen: estructura organizacional, toma de decisiones, remuneración, a excepción de la comunicación que es medianamente favorable, evidenciándose insatisfacción del estilo de mando autoritario por parte de su jefe, creando una atmosfera de temor y falta de valores.
- Según la dimensión potencial humano es percibido como desfavorable en las sub dimensiones que la componen: recompensa, liderazgo, innovación y confort, estas unidades analizadas demuestran que el reconocimiento y la recompensa se dan de manera injusta, por tal motivo se encuentran rutinizados, con carencia de estímulo para el espíritu innovador que poseen, así como también el tipo de liderazgo es de rienda suelta en vez de participativo.

Apancho Ccapa, G.k. y et al (2016) ¹⁰ en su Tesis de Licenciatura: ***Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en enfermeras de Cirugía y Centro Quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa 2016.*** El presente estudio es de tipo descriptivo con un diseño correlacional y de corte transversal. Constituida por una población de 70 Enfermeras, cuyo objetivo es determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de los Servicios de Cirugía y Centro Quirúrgico.

En las características generales la mayoría de enfermeras superan los cincuenta años de edad, siendo la mayor parte de ellas nombradas y con función asistencial, a su vez llevan desempeñando dichas funciones por más de veinte años.

En Clima Organizacional la mayor parte de la población percibe un clima por mejorar. Respecto a los tres indicadores la mayoría manifiesta un clima por mejorar; en el indicador cultura organizacional la única dimensión saludable es identidad; en el indicador diseño organizacional su dimensión de remuneración es considerada como no saludable y en estructura resulta lo contrario por determinarla saludable; en el indicador potencial humano en las dimensiones de innovación y liderazgo la mayor parte de la población la califica por mejorar a diferencia de las otras dimensiones.

Gago Paredes, K.A. y et al (2015) ¹¹ en su Tesis de Licenciatura: ***Clima Laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras del Hospital General Daniel Alcides Carrión-Huancayo.*** Objetivo: Determinar la relación entre la percepción de clima laboral y el síndrome de burnout en enfermeras. Se evaluó a 97 enfermeras del Hospital General Daniel Alcides Carrión de Huancayo, las cuales contestaron la Escala de Clima laboral (CLIOR Scale) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI).

Los resultados revelan que existe relación directa y significativa entre la percepción del clima laboral y la dimensión realización personal del burnout, así también se encontró que la diferencia de medias de clima laboral y del burnout según las áreas de trabajo, obteniendo mayores puntuaciones promedio en las enfermeras de UCI.

Monteza Chanduvi, N.E. (2012) ¹² en su Tesis de Maestría: ***Influencia del Clima Laboral en la Satisfacción De Los Enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Chiclayo 2010.*** Tuvo como propósito central analizar la influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico, la investigación se basó desde una perspectiva cuantitativa, con

énfasis descriptivo y transversal, se trabajó con una población de 46 enfermeras, utilizando dos cuestionarios, validados vía criterio de expertos.

Como resultados, el 42% de enfermeras considera que existe un clima laboral medianamente favorable y una satisfacción en 35 % que califica como medianamente satisfecho.

Se infiere que el clima laboral y la satisfacción laboral son pilares fundamentales en las organizaciones competitivas.

2.2. BASES TEÓRICAS

El clima laboral se refiere al “ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes”¹³.

El término clima laboral se refiere de manera específica a “las propiedades motivacionales del ambiente laboral; es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes”¹³.

“El clima laboral es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral y es desfavorable cuando frustra esas necesidades. En realidad, el clima laboral influye en la salud emocional de las personas y, a su vez, la salud emocional influye en el clima laboral”¹³.

Dada la dificultad de definir el concepto de "clima laboral", es preferible reconocerlo por sus características: ¹⁴

- Es un concepto molecular y sintético como la personalidad.
- Es una configuración particular de variables situacionales.
- Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo.

- Tiene una connotación de continuidad, pero no de forma tan permanente como la cultura, por lo tanto, puede cambiar después de una intervención particular.
- Está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las actitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
- Es un fenómeno lógicamente distinto a la tarea, de tal forma que se puede observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.
- Es un fenómeno lógicamente exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
- Está basado en las características de la realidad externa, tal como las percibe el observador o el actor (la percepción no es siempre consciente).
- Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.
- Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
- Es un determinante directo del comportamiento, porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes del comportamiento.

Elementos del clima laboral

Pérez, I.¹⁵ establece que el clima laboral es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno, experimentada por los miembros del grupo de una organización, que influyen en su conducta y que se pueden describir en función de los valores de un conjunto particular de características de la organización.

Esta definición enfatiza en las características descriptoras de la organización, que influyen en el comportamiento de las personas en el trabajo, en los estudios del clima laboral es recomendable tomar como enfoque al integrado, por cuanto permite abarcar una mayor cantidad de información sobre la organización. Su modelo y su estructura son mucho más frágiles y menos estables que la estructura material de un organismo cualquiera. Por esto, la

calidad de vida de las organizaciones depende, fundamentalmente, de la forma en que la gerencia organiza y dirige su actividad y, en especial, en la forma como promueve la acción creativa de su gente, en la cual se observa lo siguiente:

- **Imagen gerencial:** Se refiere a la percepción que tiene el personal de la conducta y la gestión de quienes dirigen la organización. Sus variables descriptoras son las siguientes: confianza en la gerencia, supervisión, competencia de jefes y supervisores, estilo de dirección y liderazgo.
- **Calidad del ambiente:** Es la percepción que se tiene sobre la organización en cuanto y tanto ésta facilita y promueve el sentido de compromiso de las personas con su trabajo, así como de su valoración y protección. Sus variables descriptoras son: estabilidad, identificación y pertenencia, presión, valorización de la familia del trabajador y condiciones de trabajo.
- **Integración organizacional:** Se define como la percepción sobre la comunicación y cooperación de las áreas entre sí, para alcanzar metas y objetivos. Sus variables descriptoras son: ambiente de cooperación, comunicación en general, comunicación interna y comunicación integral.
- **Vitalidad organizacional:** Se define como la percepción que hace el personal, en cuanto al dinamismo de la empresa, su audacia para alcanzar metas, grado de innovación en decisiones y planes, rapidez para responder a los cambios del mercado y las oportunidades que presenta para la superación de su gente. Esta dimensión es, al mismo tiempo, una variable.

Debemos recordar que el conocimiento del clima laboral proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Tipo de clima Laboral

Likert, R. ¹⁶ en su teoría de los sistemas determina los tipos de clima laboral, o de sistemas:

a. Clima de tipo autoritario:

a1. Sistema I – Autoritarismo explotador.

Brunet (2011) ¹⁷ En el tipo de clima de autoritarismo explotador, la dirección no tiene la confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Las pocas interacciones que existen entre los superiores y subordinados se establecen con base en el miedo y en la desconfianza. Este tipo de clima presenta un ambiente estable en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de sus instrucciones específicas.

b. Clima de tipo participativo:

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

Características del Clima Laboral

En el clima laboral es muy visto el cambio de actitud de los colaboradores, puesto que se ve reflejado en su conducta, esto puede deberse a diferentes razones, entre ellas: problemas familiares, sobre carga de responsabilidades, reducción de personal, cambio de directivos, etc. Por ello es importante mencionar aquellas características que se evidencian en el clima laboral. Por ello, Silva ¹⁶ describe las siguientes:

- Es externo al individuo.
- Le rodea, pero es diferente a las percepciones del sujeto.
- Existe en la organización. Se puede registrar a través de procedimientos varios.
- Es distinto a la cultura organizacional.

Así mismo Rodríguez, A. ¹⁸ menciona que el clima laboral se caracteriza por:

- Ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una empresa.
- El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos.

Las dimensiones del clima laboral son aquellos factores susceptibles a medición. La Psicóloga Sonia Palma Carrillo (SPC) ¹⁹ como parte de sus actividades de profesora investigadora en la Facultad de Psicología de la

Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú), elaboró la Escala Cima Laboral CL-SPC, el mismo que consta de cinco factores, que son:

a. **Autorrealización o Desarrollo Personal:** Para Sonia Palma (2004) ¹⁹ la autorrealización es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea respecto a su futuro.

Por ejemplo: el trabajador puede aprender y desarrollarse para un progreso personal en la institución; teoría que respalda a Fernández ²⁰ ya que menciona el mismo sustento, afirmando que es una posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo, es decir, es la probabilidad percibida por los trabajadores, de que en una organización los trabajadores encontrarán apoyo y estímulos para el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación.

b. **Involucramiento Laboral:** Según Sonia Palma (2004)¹⁹, define este indicador como la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. No obstante, Ferreira ²¹ dice que es el mayor compromiso con la organización, concluyendo que el compromiso organizacional es la aceptación de los objetivos y valores de la organización como propios y un fuerte deseo de seguir siendo miembro de la misma, esforzándose para su bienestar. De tal manera, como menciona Litwin y Stinger ²² “es necesario que los trabajadores emanen el espíritu de cooperación, es decir, el sentimiento de apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores, para alcanzar un mayor disfrute frente a la tarea”.

c. **Supervisión:** Sonia Palma (2004) ¹⁹ la define como las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto a la relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

Por ejemplo: El supervisor brinda apoyo a los trabajadores para superar obstáculos dentro de la organización y la evaluación que se hace a los trabajadores ayuda a mejorar la satisfacción y producción de los empleados.

De tal manera Hodgetts y et al ²³, en su libro de **Comportamiento en las organizaciones** afirman que los individuos que se preocupan primero por sus empleados y después por la tarea a realizar parecían lograr una producción mayor y contar con empleados con un grado más notable de satisfacción en el trabajo y en lo moral.

Por el contrario, los líderes cuyos intereses se centraban en la producción tenían un índice menor de rendimiento, y sus subordinados gozaban de grados más limitados en la moral y menos satisfacción en el trabajo. Por otra parte, Robbins ²⁴ menciona que la satisfacción del empleado se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, quien, además, ofrece halagos por el buen desempeño, escucha opiniones de sus empleados y muestra un interés en ellos. Y Rodríguez²⁵ agrega el factor “comunicación” dentro de la supervisión, diciendo que para que se cree un buen clima laboral se necesita de una buena comunicación entre jefe y empleados a la a la hora de especificar tareas o rendir cuentas, para que no sucedan errores en el trabajo. Raineri²⁶ afirma que además de las retribuciones, es importante que los supervisores y jefes directos brinden un soporte autónomo a sus empleados y fomenten un clima positivo a través del empoderamiento (libertad para que puedan opinar y decidir por ellos mismos).

De esta manera el trabajador percibirá su ambiente laboral de modo favorable, lo cual influirá directamente en su motivación. Este aspecto también contribuye al buen clima laboral, dado que los colaboradores al tener claridad sobre sus líneas de autoridad generan confianza y una mejor solución de los conflictos laborales que suceden en las áreas de la organización²⁷.

d. **Comunicación:** Afirma Sonia Palma (2004)¹⁹ que la comunicación es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de

la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

Por ejemplo: Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo y la organización fomenta y promueve la comunicación interna. Por ello, Hodgetts y Altman ²³ confirman que la comunicación es un elemento muy importante en las empresas, ya que como lo menciona Chiavenato ²⁸ “una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse, actuar en conjunto y lograr objetivos en común”. El proceso de comunicación permite tener unida a la empresa en términos de que le proporciona los medios para transmitir información vital para las actividades y la obtención de las metas. Werther y Davis²⁹, señalan que si el canal de comunicación es bueno y asertivo se obtendrán mejores resultados en los compromisos organizacionales. Igualmente, Cotton, P. y et al ³⁰ afirman que un nivel alto en la comunicación en relación a las relaciones interpersonales como ayuda entre colegas, adecuada integración entre ellos, proporciona un mejor clima basado en buenos niveles de soporte y comunicación entre empleados de la misma organización.

e. **Condiciones Laborales:** Para Sonia Palma (2004) ¹⁹ las condiciones laborales son el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Por ejemplo: La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones, se dispone de tecnología que facilita el trabajo. Según, Schein³¹, las variables del ambiente físico, tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor contaminación, instalaciones, maquinas, etc., son variables que afectan el clima organizacional. Sin un empleado no logra desarrollar sus labores en un espacio adecuado, no rendirá como se espera en las tareas asignadas. Ésta variable deja percibir que los empleados presentan un nivel apropiado de confort dentro de la estructura laboral. De la misma manera, Robbins ²⁴ coincide con los autores mencionados anteriormente porque afirma que a los empleados les interesa su ambiente de trabajo; se

interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

Estos indicadores señalados, permitirán percibir un clima organizacional favorable para el empleado, siempre y cuando no estén influenciadas por elementos negativos, lo que implicaría manifestar un comportamiento destructivo y contaminante; asimismo, evidenciar descontento y/o apatía para la realización del trabajo dentro de la empresa.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **CLIMA LABORAL:** Del griego “pendiente” o “inclinación”, también deriva del latín “ambiente” que significa conjunto de condiciones que caracterizan una situación o su consecuencia, o de circunstancia que rodean a una persona³².
- **SATISFACCIÓN LABORAL:** Es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente²⁴.
- **AUTORREALIZACIÓN:** Apreciación del colaborador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional³³.
- **INVOLUCRAMIENTO LABORAL:** Es una percepción que mide el grado de identificación psicológica de un individuo con su trabajo, y está relacionado directamente con el nivel de desempeño notado como benéfico³⁴.

- **SUPERVISIÓN:** Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que conforman parte de su desempeño. Dirección del desarrollo de una actividad por parte de una persona autorizada³³.
- **COMUNICACIÓN:** Es la transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor”. La comunicación es el acto por el cual se puede establecer contacto entre uno y otro ser con la finalidad de transmitir una idea³³.
- **CONDICIÓN LABORAL:** Es lo que se entregue al personal para que pueda prestar sus servicios a cabalidad. A contrario, si el trabajador o cuenta con estos elementos difícilmente podría cumplir con sus obligaciones en la forma y calidad esperada por el empleador. Debido a que los servicios prestados por el personal contratado, es uno de los medios con los que cuenta el empleador para alcanzar los objetivos por los cuales éste constituyó una empresa o negocio, será prácticamente una obligación para el empleador, otorgar estas condiciones de trabajo. Si bien es cierto que lo entregado a los trabajadores que sea imprescindible para prestar sus servicios, tienen tal categoría, de la definición legal antes señalada también serían consideradas como condición de trabajo todo aquello que sea “necesario” para el cabal desempeño de las labores del trabajador. En este último supuesto, corresponderá determinar en cada específico caso, si el empleador está obligado a entregar lo que se necesite, para que el personal pueda cumplir con sus obligaciones en la forma debida. Ello es importante, porque si el trabajador no labora en la forma esperada, por no contar con los medios que razonablemente puedan ser considerados como necesarios, no sería responsable del incumplimiento parcial por la prestación de sus servicios³⁵.

- **TECNOLOGÍA:** Conjunto de instrumentos, recursos técnicos o procedimientos empleados en un determinado campo o sector³³.
- **REALIZACIÓN PERSONAL:** Es la sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos³⁶.
- **AMBIENTE DE TRABAJO:** Traducido al ámbito empresarial, es el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores. Supone la suma del conjunto de factores técnicos y sociales que participan en el proceso del trabajo e influyen en el bienestar laboral del trabajador. Se trata, por lo tanto, de las condiciones que se viven dentro del entorno laboral y está compuesto por todas las circunstancias que inciden en la actividad dentro de una oficina, una fábrica, etc³⁷.

2.1. HIPÓTESIS

2.1.1. Hipótesis General

El clima laboral en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto 2018, es desfavorable.

2.1.2. Hipótesis Específicas

- El clima laboral en la dimensión autorrealización, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto 2018, es desfavorable.
- El clima laboral en la dimensión involucramiento laboral, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto 2018, es desfavorable.
- El clima laboral en la dimensión supervisión, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto 2018, es desfavorable.

- El clima laboral en la dimensión comunicación, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto 2018, es desfavorable.
- El clima laboral en la dimensión condiciones laborales, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto 2018, es desfavorable.

2.2. VARIABLES

Variable: Clima laboral

- **Definición conceptual:** Es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea¹⁹.
- **Definición Operacional:**
Es la percepción de los diferentes indicadores de cada dimensión que estudia el clima laboral.

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Laboral	Autorrealización	Desarrollo personal Desarrollo profesional	Ordinal
	Involucramiento laboral	Compromiso organizacional Cumplimiento organizacional Identificación organizacional	
	Supervisión	Apoyo Orientación de tareas Funcionalidad	
	Comunicación	Fluidez Celeridad Claridad Atención al cliente	
	Condiciones laborales	Elementos materiales Elementos económicos Elementos psicosociales	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de Investigación

Según Hernández (2014)³⁸, en su libro de metodología de la investigación refiere que existen 2 tipos de investigación pudiendo ser experimental o No experimental. Para el presente estudio el tipo de investigación es no experimental, puesto que no hay manipulación de variable de estudio.

3.1.2. Nivel de Investigación

Sánchez (2006) ³⁹ menciona que existe dos niveles en investigación; investigación básica generadora de nuevo conocimiento y aplicada aquella que busca resolver problemas a través de la práctica, ante las definiciones explicadas, el estudio es básico por que obtendrá información necesaria sobre el clima laboral, para luego plantear sugerencias y/ aportes que ayuden a la gestión de la organización.

3.2. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente proyecto de investigación se realizó en el servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA ubicado en la ciudad Tarapoto, Provincia y Región San Martín, en la cuadra siete del Jr. Ángel Delgado Morey sobre un terreno de 30,100 m², consta con una infraestructura distribuido en 4 niveles.

El servicio de Neonatología se divide en 4 áreas por lo que tenemos acceso usando el ascensor o escalera de emergencia:

- **ATENCIÓN INMEDIATA DEL RECIÉN NACIDO:** Esta área de la Neonatología se encuentra en el segundo piso del Hospital.
- **EL ALOJAMIENTO CONJUNTO:** Esta área de la Neonatología se encuentra en el tercer piso del Hospital.
- **CUIDADOS INTERMEDIOS.:** Esta área de la Neonatología se encuentra en el tercer piso del Hospital.
- **UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES:** Esta área de la Neonatología se encuentra en el segundo piso del Hospital.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

Para la presente investigación se evaluó a 26 Enfermeras que laboran en el servicio de Neonatología del Hospital II-2 Tarapoto, las mismas que están distribuidas en las siguientes unidades:

Unidades del Servicio de Neonatología	N° Enfermeras
UCIN	11 Enfermeras
Alojamiento Conjunto	5 Enfermeras
Cuidados Intermedios	5 Enfermeras
Atención Inmediata del Recién Nacido	5 Enfermeras
TOTAL	26 Enfermeras

Fuente: Jefatura de Recursos Humanos.

3.3.2. Muestra

La muestra para la presente investigación fue censal, es decir se evaluó a las 26 Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital II-2 Tarapoto

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnica de Investigación: La encuesta.

3.4.2. Instrumento de Investigación: ESCALA DE CLIMA LABORAL CL – SPC

La escala CL-SPC fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo en el 2004, el mismo que ha sido adaptado por la Bach. Magaly Sandoval Rengifo para la presente investigación.

Consta de 50 ítems que exploran la variable clima laboral se puntúa de 0 a 4 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores.

Los cinco factores que se determinaron en función al análisis estadístico y cualitativo fueron los siguientes:

- Realización Personal (autorrealización): Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro. Los ítems que conforman la prueba son: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46.
- Involucramiento laboral: Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. Los ítems referidos a este indicador son: 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47
- Supervisión: Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

Los ítems son: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43 y 48.

- **Comunicación:** Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. Los ítems correspondientes son: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49.
- **Condiciones Laborales:** Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales. Los ítems son: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50.

Las categorías diagnosticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas se toma como criterio que a mayor puntuación es más favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación se interpreta de manera contraria.

- Ninguno o Nunca: 0
- Poco: 1
- Regular o Algo: 2
- Mucho: 3
- Todo o Siempre: 4

Tabla N° 01: Escala de medición del clima laboral

N°	Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Puntaje
1	Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.	Ordinal	50
2	Involucramiento laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.		50
3	Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.		50
4	Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49		50
5	Condiciones laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50		50
Total				250

Fuente: Elaboración propia

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

3.5.1. Validez del instrumento

Validación por jueces o expertos: Es una de las técnicas utilizadas para calcular el índice de validez de constructo. Se basa en la correspondencia teórica entre los ítems del instrumento y los conceptos del evento. Busca corroborar el consenso entre el investigador y los expertos con respecto a la pertenencia de cada ítem a las respectivas sinergias del evento y, de esta manera, apoyar la definición de la cual se parte⁴⁰.

3.5.2. Confiabilidad del Instrumento

Se obtuvo a través del coeficiente alfa de Cronbach. Las correlaciones obtenidas son positivas significativas al ($p < 0,05$) entre los cinco factores de clima laboral.

3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

Plan de recolección de datos:

El procesamiento de la información, consistió en la aplicación de un cuestionario que recabó datos proporcionados por los/as Enfermeros/as del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, para luego ser procesados a través de tablas o gráficos para mayor interpretación.

Procesamiento de datos:

El análisis de los datos se realizó a través de la estadística descriptiva, utilizando hoja de cálculo Excel y programa estadístico SPSS V21, lo cual brindó datos exactos para luego ser analizados e interpretados.

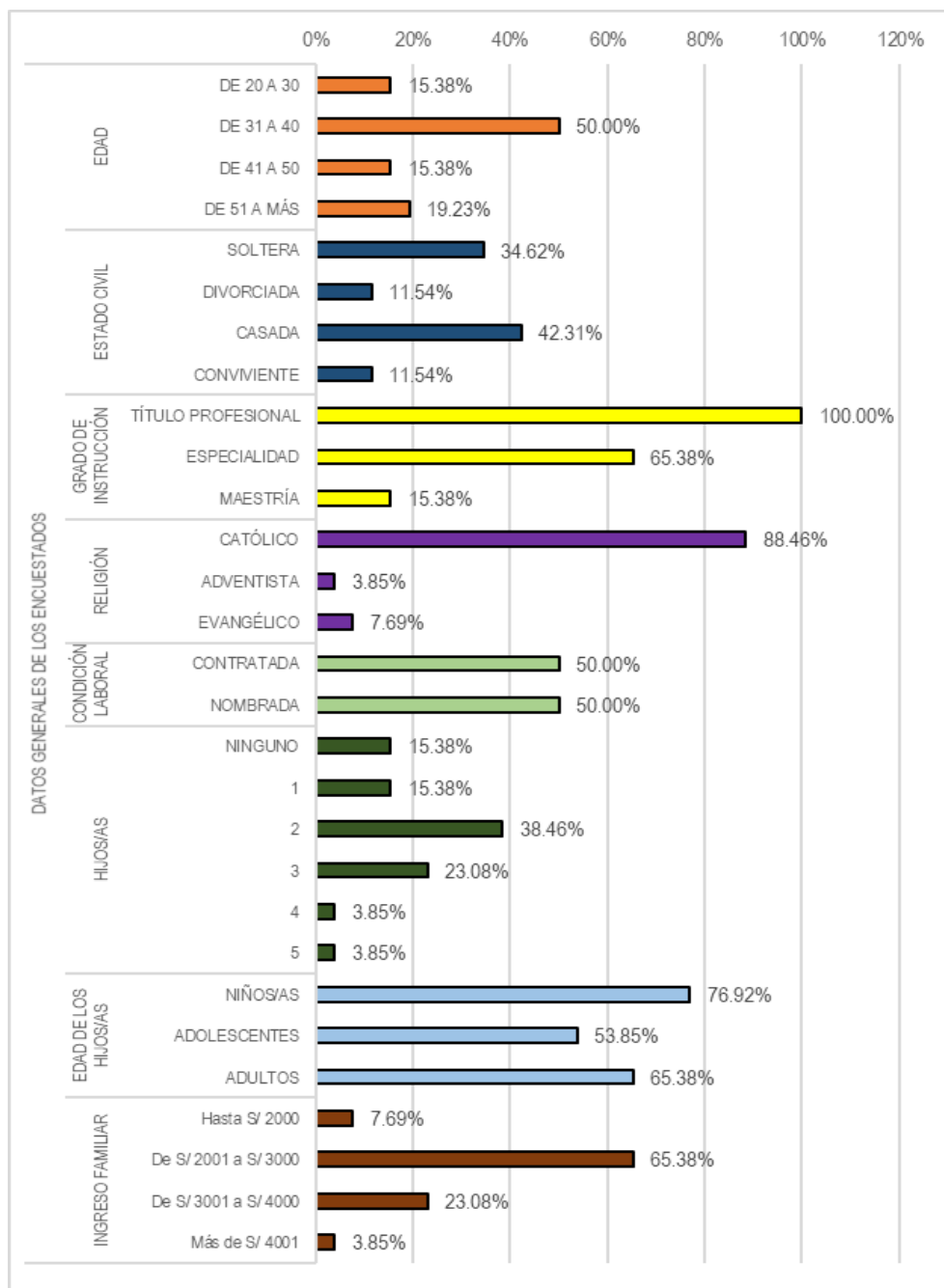
CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Tabla N° 02: Datos generales de los encuestados respecto al clima laboral en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA – Tarapoto, 2018.

Datos Generales		F	%
EDAD	DE 20 A 30	4	15.38%
	DE 31 A 40	13	50.00%
	DE 41 A 50	4	15.38%
	DE 51 A MÁS	5	19.23%
ESTADO CIVIL	SOLTERA	9	34.62%
	DIVORCIADA	3	11.54%
	CASADA	11	42.31%
	CONVIVIENTE	3	11.54%
GRADO DE INSTRUCCIÓN	TÍTULO PROFESIONAL	26	100.00%
	ESPECIALIDAD	17	65.38%
	MAESTRÍA	4	15.38%
RELIGIÓN	CATÓLICO	23	88.46%
	ADVENTISTA	1	3.85%
	EVANGÉLICO	2	7.69%
CONDICIÓN LABORAL	CONTRATADA	13	50.00%
	NOMBRADA	13	50.00%
HIJOS/AS	NINGUNO	4	15.38%
	1	4	15.38%
	2	10	38.46%
	3	6	23.08%
	4	1	3.85%
	5	1	3.85%
EDAD DE LOS HIJOS/AS	NIÑOS/AS	20	76.92%
	ADOLESCENTES	14	53.85%
	ADULTOS	17	65.38%
INGRESO FAMILIAR	Hasta S/ 2000	2	7.69%
	De S/ 2001 a S/ 3000	17	65.38%
	De S/ 3001 a S/ 4000	6	23.08%
	Más de S/ 4001	1	3.85%

Fuente: Datos del Anexo N° 02

Gráfico N° 01: Datos generales de los encuestados respecto al clima laboral en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA – Tarapoto, 2018.



Fuente: Datos de la Tabla N° 02

Interpretación:

En la Tabla 02 y gráfico 01:

- Edad: El 50% (13) tienen entre 31 y 40 años, el 19.23% (5) entre 51 a más años, el 15.38% (4) entre 20 a 30 años o de 41 a 50 años.

- Estado civil: El 42.31% (11) son casados, el 34.62% (9) solteros y el 11.54% (3) son convivientes o divorciados.
- Grado de instrucción: El 100% (26) son titulados, el 65.38% (17) con Especialidad y el 15.38% (4) con Maestría.
- Religión: El 88.46% (23) son católicos, el 7.69% (2) son evangélicos y el 3.85% (1) es adventista.
- Condición laboral: el 50% (13) son contratados y el 50% (13) son nombrados.
- N° de hijos: El 38.46% (10) tienen 2 hijos, el 23.08% (6) tienen 3 hijos, el 15,38% (4) tienen 1 y 0 hijos y el 3.85% (1) tienen 4 y 5 hijos.
- Edades de los hijos: El 76.92% (20) son niños, el 65.38% (17) son adultos y el 53.85% son adolescentes.
- Ingreso familiar: El 65.38% (17) es de s/ 2001 a s/ 3000, el 23.08% es de s/ 3001 a s/ 4000, el 7.69% (2) es hasta s/ 2000 y el 3.85% (1) es mas de s/ 4001.

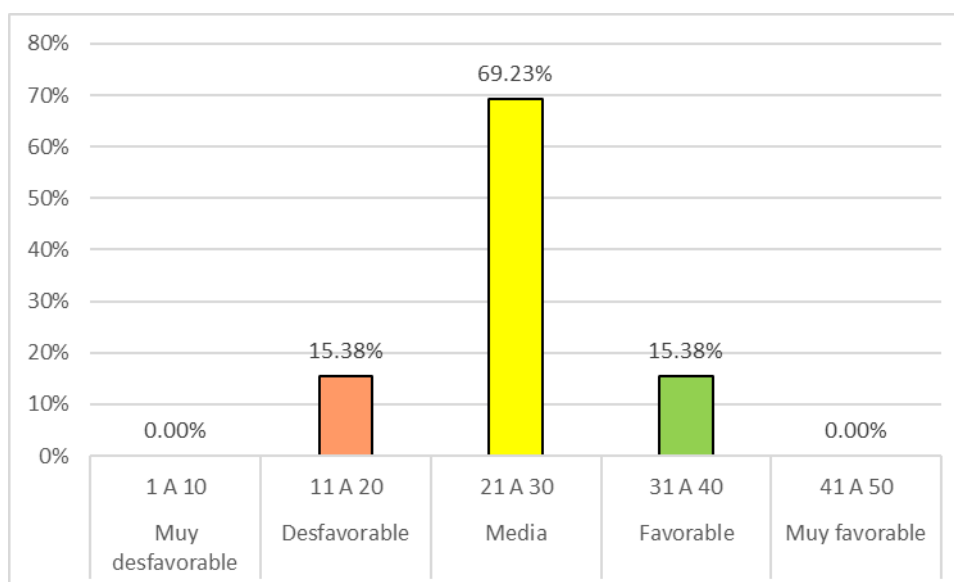
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Tabla N° 03: Clima laboral en la dimensión autorrealización, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.

Dimensión Autorrealización		f	%
Muy desfavorable	1 a 10	0	0.00%
Desfavorable	11 a 20	4	15.38%
Media	21 a 30	18	69.23%
Favorable	31 a 40	4	15.38%
Muy favorable	41 a 50	0	0.00%
TOTAL		26	100.00%

Fuente: Datos del Anexo N° 02

Gráfico N° 02: Clima laboral en la dimensión autorrealización, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018



Fuente: Datos de la Tabla N° 03

Interpretación:

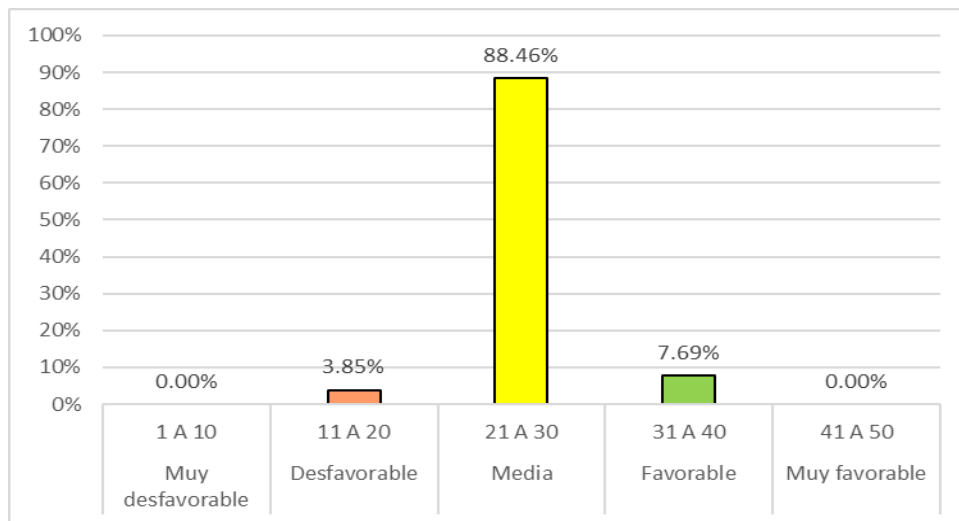
En la Tabla 03 y gráfico 02: Clima laboral dimensión autorrealización: El 69.23% (18) es media o regular, el 15.38% (4) es desfavorable y favorable.

Tabla N° 04: Clima laboral en la dimensión involucramiento laboral, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.

Dimensión Involucramiento Laboral		f	%
Muy desfavorable	1 a 10	0	0.00%
Desfavorable	11 a 20	1	3.85%
Media	21 a 30	23	88.46%
Favorable	31 a 40	2	7.69%
Muy favorable	41 a 50	0	0.00%
TOTAL		26	100.00%

Fuente: Datos del Anexo N° 03

Gráfico N° 03: Clima laboral en la dimensión involucramiento laboral, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto 2018



Fuente: Datos de la Tabla N° 04

Interpretación:

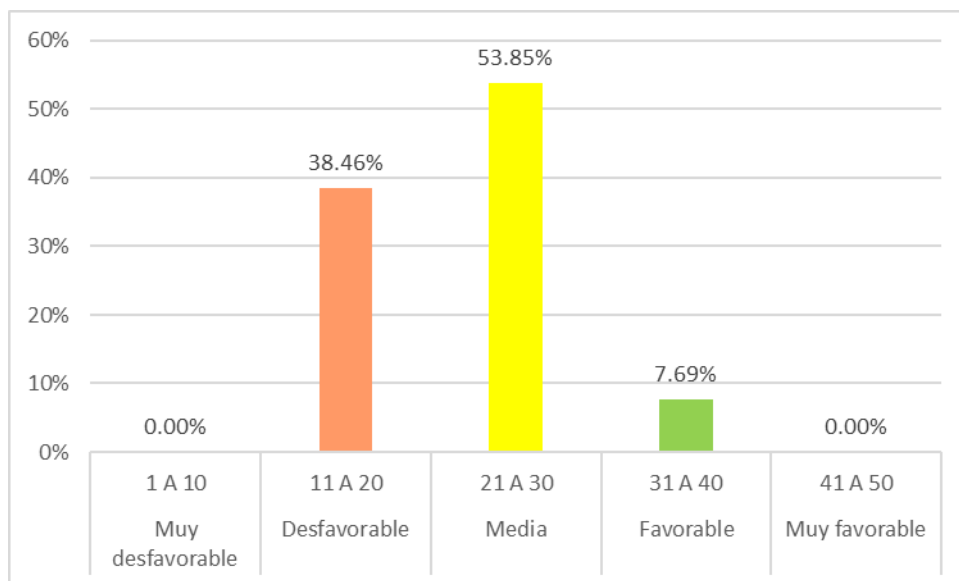
En la Tabla 04 y gráfico 03: Clima laboral dimensión involucramiento laboral: El 88.46% (23) es media o regular, el 7.69% (2) es favorable y el 3.85% (1) es desfavorable.

Tabla N° 05: Clima laboral en la dimensión supervisión, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSa Tarapoto, 2018.

Dimensión Supervisión		f	%
Muy desfavorable	1 a 10	0	0.00%
Desfavorable	11 a 20	10	38.46%
Media	21 a 30	14	53.85%
Favorable	31 a 40	2	7.69%
Muy favorable	41 a 50	0	0.00%
TOTAL		26	100.00%

Fuente: Datos del Anexo N° 04

Gráfico N° 04: Clima laboral en la dimensión supervisión, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSa Tarapoto, 2018.



Fuente: Datos de la Tabla N° 05

Interpretación:

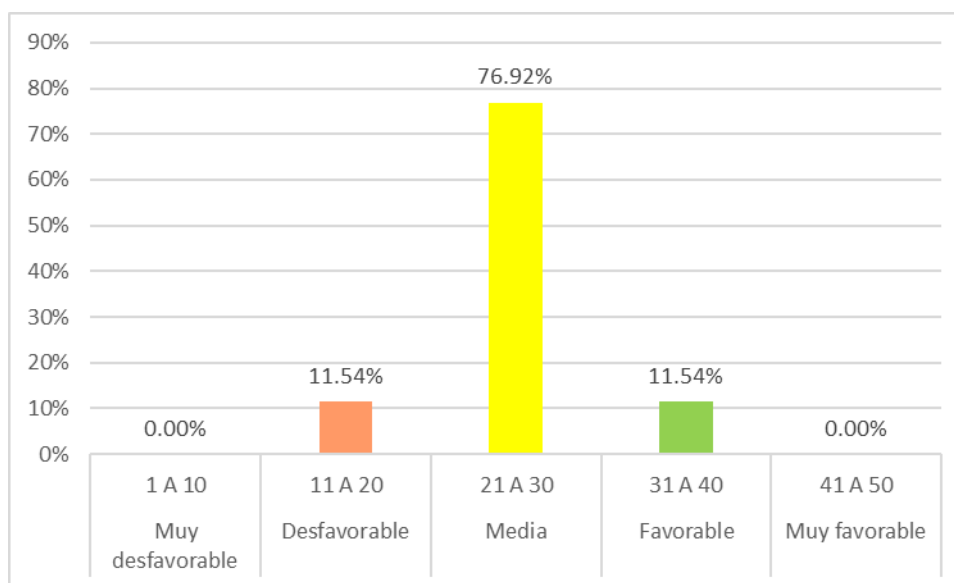
En la Tabla 05 y gráfico 04: El Clima laboral dimensión supervisión: El 53.85% (14) es media o regular, el 38.46% (10) es desfavorable y el 7.69% (2) es favorable.

Tabla N° 06: Clima laboral en la dimensión comunicación, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.

Dimensión Comunicación		f	%
Muy desfavorable	1 a 10	0	0.00%
Desfavorable	11 a 20	3	11.54%
Media	21 a 30	20	76.92%
Favorable	31 a 40	3	11.54%
Muy favorable	41 a 50	-	0.00%
TOTAL		26	100.00%

Fuente: Datos del Anexo N° 05

Gráfico N° 05: Clima laboral en la dimensión comunicación, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.



Fuente: Datos de la Tabla N° 06

Interpretación:

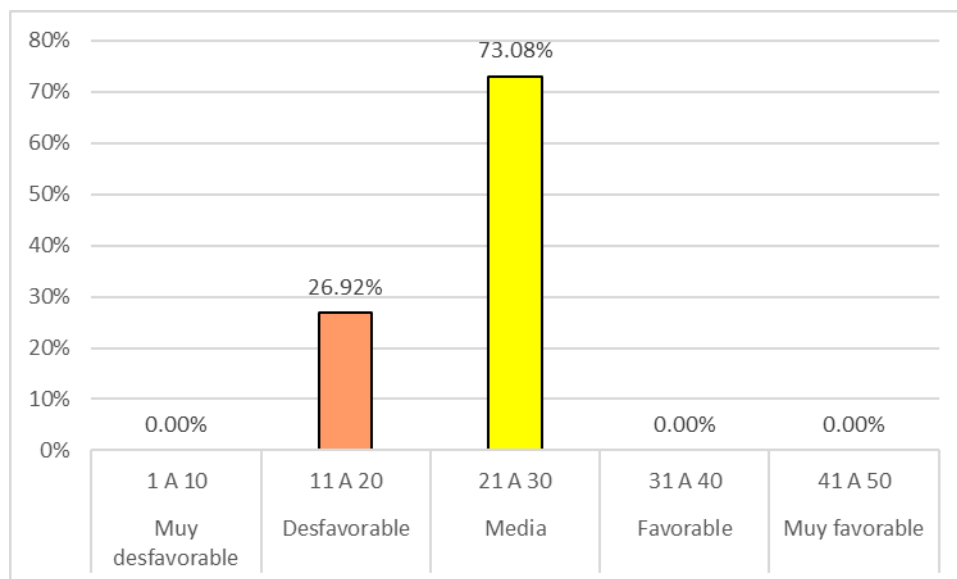
En la Tabla 06 y gráfico N° 05: El Clima laboral, dimensión comunicación: El 76,92% (20) es media o regular y el 11,54% (3) es desfavorable y favorable.

Tabla N° 07: Clima Laboral en la dimensión condiciones laborales, en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto 2018

Dimensión Condición Laborales		f	%
Muy desfavorable	1 a 10	0	0.00%
Desfavorable	11 a 20	7	26.92%
Media	21 a 30	19	73.08%
Favorable	31 a 40	0	0.00%
Muy favorable	41 a 50	0	0.00%
TOTAL		26	100.00%

Fuente: Datos del Anexo N° 06

Gráfico N° 06: Clima laboral en la dimensión condiciones laborales, en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.



Fuente: Datos de la Tabla N° 07

Interpretación:

En la Tabla 07 y gráfico N° 06: El clima laboral, dimensión condición laboral: El 73.08% (19) es media o regular y el 26,92% (7) es desfavorable.

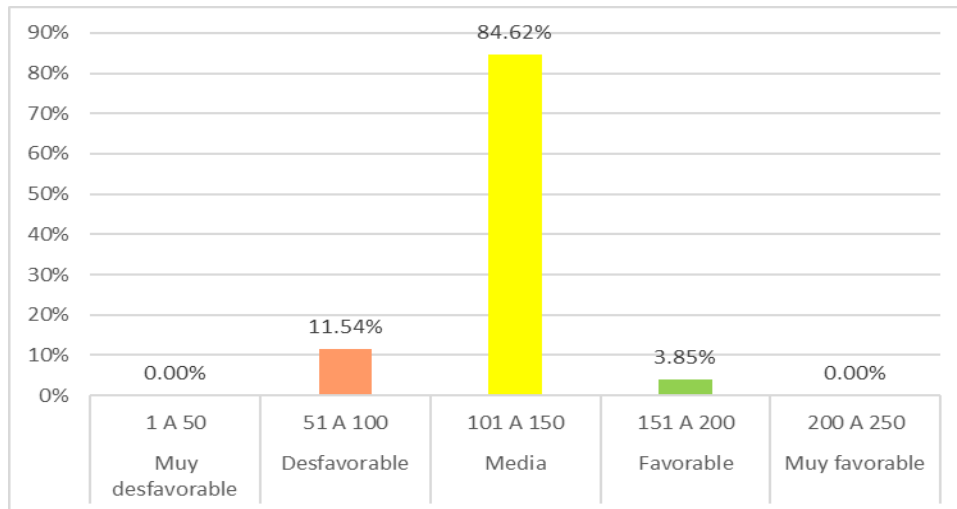
OBJETIVO GENERAL:

Tabla N° 08: clima laboral en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.

Clima Laboral		f	%
Muy desfavorable	1 a 10	0	0.00%
Desfavorable	11 a 20	3	11.54%
Media	21 a 30	22	84.62%
Favorable	31 a 40	1	3.85%
Muy favorable	41 a 50	0	0.00%
TOTAL		26	100.00%

Fuente: Datos del Anexo N° 07

Gráfico N° 07: Clima laboral en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.



Fuente: Datos de la Tabla N° 08

Interpretación:

En la Tabla 08 y gráfico 07: Clima laboral: El 84.62% (22) es media o regular, el 11.54% (3) es desfavorable y el 3.85% (1) es favorable.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En la presente investigación se evaluó a los Enfermeros/as a fin de conocer el clima laboral, obteniendo los siguientes resultados: El 50% tienen entre 31 y 40 años, el 42.31% son casados, el 100% con Título Profesional, el 65.38% con Especialidad, el 88.46 % son católicos, el 50% son contratados, el 38.46% tienen 2 hijos, el 76.92% son niños, el 65.38% tiene un ingreso promedio familiar de s/ 2001.00 a s/ 3000.00

En las dimensiones del Clima Laboral, las 5 dimensiones tienen valores medios o regulares, siendo estos: autorrealización 69.23%, involucramiento laboral 88.46%, Supervisión 53.85%, comunicación 76,92% y condición laboral 73.08%.

En general el 84.62% tienen un clima laboral medio o regular, el 11.54% desfavorable y solo el 3.85% favorable.

Arboleda Peñaherrera, L.I (2017)⁷ en su Tesis de Maestría: ***Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Alberto Sabogal Sologuren***. Callao 2016

- En la dimensión autorrealización: El 58.6% un nivel medio, el 25.86% un nivel favorable y el 15.5% manifiestan un nivel desfavorable.
- En la dimensión involucramiento laboral: El 41.30% un nivel medio, el 37.9% un nivel favorable y el 20.68% manifiestan un nivel desfavorable.
- En la dimensión supervisión: El 58.6% un nivel medio, el 24.13% presentan un nivel desfavorable y el 17.2% un nivel favorable.
- En la dimensión comunicación: El 55.2% un nivel medio, el 31% un nivel favorable y el 13.8% un nivel desfavorable.
- En la dimensión condiciones laborales: El 53.4% un nivel favorable, el 34.40% un nivel medio y el 12% presentan un nivel desfavorable.

Satisfacción Laboral: según percepción del personal de enfermería del servicio de medicina, fue de regular satisfacción con el 55.17%, el 31% percibió alta satisfacción y el 13.8% presento baja satisfacción.

Cruz Pacherras, Y.I. (2017) ⁸ en su Tesis de Licenciatura: ***Estrés y Clima Laboral de los Enfermeros del Servicio de Medicina del Hospital Regional II-2 Tumbes- 2017.*** Respecto al clima laboral es moderadamente favorable con el 70%, en tal sentido estas cifras deben encaminar al personal de enfermería a mejorar el espíritu de trabajo y la satisfacción laboral.

Solís Chuquiyaury, Z. (2017) ⁹ en su Tesis de Maestría: ***Clima Organizacional en los Trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, 2013.***

Con respecto al clima organizacional es percibido como medianamente favorable, según las dimensiones: cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.

Según la dimensión cultura organizacional es percibido como favorable en las sub dimensiones que la componen: motivación, identidad, conflicto y cooperación, por la existencia de identificación y motivación entre sus compañeros hacia los objetivos institucionales, mediante la atención con calidad al paciente.

Según la dimensión diseño organizacional es percibido como desfavorable en las sub dimensiones que la componen:

- Estructura organizacional, toma de decisiones, remuneración, a excepción de la comunicación que es medianamente favorable, evidenciándose insatisfacción del estilo de mando autoritario por parte de su jefe, creando una atmósfera de temor y falta de valores.
- Según la dimensión potencial humano es percibido como desfavorable en las sub dimensiones que la componen: recompensa, liderazgo, innovación y confort, estas unidades analizadas demuestran que el reconocimiento y la recompensa se dan de manera injusta, por tal motivo se encuentran rutinizados, con carencia de estímulo para el espíritu innovador que

poseen, así como también el tipo de liderazgo es de rienda suelta en vez de participativo.

Monteza Chanduvi, N.E. (2012) ¹² en su Tesis de Maestría: ***Influencia del Clima Laboral en la Satisfacción De Los Enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Chiclayo 2010.***

El 42% de enfermeras considera que existe un clima laboral medianamente favorable y una satisfacción en 35% que califica como medianamente satisfecho.

Se infiere que el clima laboral y la satisfacción laboral son pilares fundamentales en las organizaciones competitivas.

CONCLUSIONES

a) Conclusiones Parciales

- El clima laboral con respecto a la dimensión de autorrealización: el 69.23% es media o regular, el 15.38% es desfavorable y favorable. Por ello se rechaza la hipótesis específica.
- El clima laboral con respecto a la dimensión de involucramiento laboral: El 88.46% es media o regular, el 7.69% es favorable y el 3.85% es desfavorable. Por ello se rechaza la hipótesis específica.
- El clima laboral con respecto a la dimensión de supervisión: El 53.85% es media o regular, el 38.46% es desfavorable y el 7.69% es favorable. Por ello se rechaza la hipótesis específica.
- El clima laboral con respecto a la dimensión de comunicación: El 76,92% es media o regular y el 11.54% es desfavorable y favorable. Por ello se rechaza la hipótesis específica.
- El clima laboral con respecto a la dimensión condición laboral: El 73.08% es media o regular, el 26,92% es desfavorable, 0% favorable. Por ello se rechaza la hipótesis específica.

b) Conclusión Final

- El 84.62% tienen una escala media o regular, el 11.54% desfavorable y el 3.85% favorable. Por ello se rechaza la hipótesis general.

RECOMENDACIONES

Se recomienda:

- Fortalecer las estrategias de motivación e incentivos en base a resultados de las evaluaciones de desempeño con programas de reconocimiento, capacitaciones y bienestar laboral.
- Implementar el programa de inducción de personal a los nuevos Enfermeros(as) que ingresen al servicio, con el propósito de que conozcan la misión, visión, objetivos y logros del servicio, a fin de motivar sentimientos de compromiso laboral.
- Se sugiere generar comunicación asertiva y promover cursos o talleres de capacitación de alto nivel a fin de contar con personal altamente calificado, mejorando la capacitación, dotación de personal, las condiciones físicas, provisión de insumos y equipamiento; para que la satisfacción laboral y el desarrollo e implementación de estrategias garanticen un cuidado enfermero de calidad y un buen clima laboral.
- Es necesario desde la perspectiva de Enfermería, considerar los resultados obtenidos de esta y demás investigaciones sobre esta temática a fin de convertir las áreas débiles en áreas de oportunidad para fortalecer el ambiente de trabajo en el personal, de tal forma que incremente la satisfacción en el clima laboral y por ende brindar cuidados de calidad en los pacientes creatividad.
- Realizar programas de superación profesional en el hospital, permitiendo que el personal tenga opciones al reconocimiento profesional, uno de las motivaciones importantes para el desempeño y crecimiento profesional del personal de Enfermería.

Recomendación General:

- El profesional de Enfermería del servicio de Neonatología tiene un papel muy relevante en la atención de los pacientes neonatales, ya que dicho servicio brinda atención a los pacientes las 24 horas del día y porque su actividad profesional se centra en la atención de las necesidades y los problemas patológicos de los pacientes neonatos. Para ello es muy importante que el profesional de enfermería labore en un clima laboral adecuado para la realización de las metas y objetivos propuestos con el fin de lograr el bienestar del paciente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Marchant, L. (2005) **Actualizaciones para el desarrollo organizacional**. Primer Seminario Viña del Mar. Chile.
2. Ríos Barberena, Gabriela de los Ángeles. (2017) **Clima Organizacional del Departamento de Enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, Marzo-Abril 2017**. [Tesis de Maestría] Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua [Managua-Nicaragua] 67p. Disponible: <http://repositorio.unan.edu.ni/7909/2/t952.pdf>
3. Bustamante-Ubilia, Miguel Alejandro y et al (2015) **Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile**. [Artículo Científico] Revista Science Direct. Volumen 31, Issue 137, Octubre-December 2015, Pages 432-440. [Citado el 16/06/2018] Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592315000583>
4. Contreras, Víctor y et al (2015) **Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería**. [Artículo Científico] Revista Cubana de Enfermería. ISSN 1561-2961. Vol. 31. Núm. 1(2015). [Aprobado 03/12/2014. Citado el 16/06/2018] Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>
5. Vera de Corbalán, M. y et al (2013) **Clima Organizacional de Enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social**. [Artículo Científico] Revista Scielo. Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud, Vol. 11(2) Diciembre 2013: 41-54. [Aceptado en Nov 2013. Citado el 17/06/2018] Disponible en: <http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v11n2/v11n2a06.pdf>
6. Williams Rodríguez, Luz Viridiana. (2013). **Estudio Diagnóstico de Clima Laboral en una Dependencia Pública**. [Tesis de Maestría] Universidad

Autónoma de Nuevo León [Nuevo León-México] 91p. Disponible en:
<http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>

7. Arboleda Peñaherrera, Lady Isis. (2017) ***Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Callao 2016.*** [Tesis de Maestría] Universidad Cesar Vallejo [Callao-Perú] 146p. Disponible en:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8309/Arboleda_PLI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Cruz Pacherras, Yescenia Isabel. (2017) ***Estrés y Clima Laboral de los Enfermeros del Servicio de Medicina del Hospital Regional II-2 Tumbes- 2017.*** [Tesis de Licenciatura] Universidad Nacional de Tumbes [Tumbes-Perú] 51 p. Disponible en:
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/68/TESES%20-%20CRUZ%20PACHERRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Solís Chuquiyauri, Zenaida. (2017) ***Clima Organizacional en los Trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, 2013.*** [Tesis de Maestría] Universidad Nacional Mayor de San Marcos [Lima-Perú] 102 p. Disponible en:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5995/Solis_chz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Apancho Ccapa, Gabriela Katherin y et al (2016) ***Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en enfermeras de Cirugía y Centro Quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa 2016.*** [Tesis de Licenciatura] Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa [Arequipa-Perú] 97 p. Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2357/ENaoccgk.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

11. Gago Paredes, Karen Antonella y et al (2015) ***Clima Laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras del Hospital General Daniel Alcides Carrión-Huancayo.*** [Tesis de Licenciatura] Universidad San Ignacio de Loyola [Lima-Perú] Disponible en: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1868/2/2015_Gago.pdf

12. Monteza Chanduvi, Nancy Elizabeth. (2012) ***Influencia del Clima Laboral en la Satisfacción de los Enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Chiclayo 2010.*** [Tesis de Maestría] Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. [Chiclayo-Perú] 92p. Disponible en: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/595/1/TM_Monteza_Chanduvi_Nancy.pdf

13. Chiavenato, I. (2009). ***Administración de Recursos Humanos, el Capital Humano de las Organizaciones.*** 9ª edición. Editorial Mc Graw-Hill. México.

14. Ucero Omaña, José Miguel (s/f) ***Clima Laboral. Desarrollo Organizacional.*** Editorial EOI América. Master Executive en Dirección Estratégica de RRHH.

15. Pérez, I. (2006) ***Clima organizacional.*** 2ª edición. Editorial Ecoe ediciones. México.

16. Likert, R. (s/f) ***Teoría de las organizaciones.*** Editorial Mc Graw Hill, Nueva York.

17. Brunet, L. (2011). ***El Clima de Trabajo en las Organizaciones.*** Editorial Trillas: México.

18. Rodríguez, A. (2011) ***Clima y Satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena.*** Revista Salud & Sociedad. 2011; 2(2). 219 – 234p

19. Palma Carrillo, Sonia (2004) **Escala Clima laboral CL-SPC**. Manual. 1° Edición. Lima-Perú. Disponible en: https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SP_C_Manual_1o_Edici%C3%B3n
20. Fernández, M. (s/f). **Diccionario de Recursos Humanos**. Editorial Díaz de Santos. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid-España.
21. Ferreira, V. (2006). **Gestión en las Personas**. 5ª edición. Rio de Janeiro-Brasil.
22. Litwin y Stinger (s/f). **Dimensiones del Clima Organizacional**. [Citado el 02/06/2018]
23. Hodgetts, R. y et al (1985). **Comportamiento en las organizaciones**. 6ª edición. Editorial Interamericana S.A. México.
24. Robbins, S. (s/f) **Comportamiento Organizacional**. 10ª edición. Editorial Pearson/Prentice Hall. México.
25. Rodríguez, M. (2005). **Diagnóstico del Clima Organizacional**. 3ª edición. Editorial D.f.: Alfa Omega. México.
26. Raineri, A. (s/f). **Estilos de dirección como determinante del clima laboral en Chile**. Chile.
27. Chiavenato, I. (2007). **Administración de Recursos Humanos**. 8ª edición. Editorial Mc Graw – Hill. México.
28. Chiavenato, I. (2000). **Administración de Recursos Humanos**. 5ª Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.

29. Werther, W. y et al. (s/f). **Administración de Personal y Recursos Humanos**. Editorial Mc Graw Hill. México D.F.
30. Cotton, P y et al (2003). **Desarrollando un Clima Organizacional Óptimo**.
31. Schein, E. (s/n). **Psicología de la Organización**. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México D.F.
32. Landy F. y et al (2005) **Psicología Industrial**. Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional. 1ª. Edición. Editorial Edita. México.
33. Diccionario Real Academia de la Lengua Española. Actualizado el 2017.
34. Riquelma, Matías (2018) **¿Qué es el involucramiento en el trabajo?** Página electrónica Web y Empresas.
35. **Las Condiciones del Trabajo**. Página electrónica Recursos Humanos. [Publicado el 03/09/2007. Citado el 03/11/2018] Disponible en: <http://recursoshumanosperu.blogspot.com/2007/09/las-condiciones-de-trabajo.html>
36. **Realización personal**. Página electrónica Definiciones abc. [Citada el 03/11/2018] Disponible en: <https://www.definicionabc.com/social/realizacion-personal.php>
37. Irazábal Puelles, Urko y et al. **Ambiente de trabajo**. Diccionario Empresarial Wolters Kluwer. [Citado el 03/11/2018] Disponible en: http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAE2OzWoDMQyE30aXQMhfDz34skkOhRBCu5ReZVus3ThWKmu32bev080hAqGBGQ3fT08ytnRTgxcbKSvNPM1U0OI3Qxkz5_FiWukJFG0xC0CnPaYdu0nHgVq0VbN4kmasSlkxvVMxy5cNIMC_Rxxihxo5NyhTWfTe7L8W91ktX1drGEhKDZjP2N0pALMLLOZtDSF24

VBXp89CKC6csCOzF2GZY7neIOVzRfr4955zTa9aW63myQOX6t2h0hY
TZf_g-QPLUappBwEAAA==WKE

38. Hernández Sampieri, R. y et al. (2014) ***Metodología de la Investigación Científica***. 6° Edición. Editorial Mc Graw Hill Education. www.elosopanda.com. 634p. Disponible en: <http://www.mediafire.com/file/7n8p2lj3ucs2r3r/Metodolog%C3%ADa+de+la+Investigaci%C3%B3n+-sampieri-+6ta+EDICION.pdf>
39. Sánchez C. (2006) ***Metodología de la investigación. Como elaborar la tesis y/o investigación***. Editorial Estudios y Ediciones R.A. Lima-Perú. pp.237.
40. Hurtado, J. (2012). ***Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia***. 4° edición. Editorial Ciea-Sypal y Quirón. Bogotá-Caracas.
41. Palma, S. (1999). ***Elaboración y Validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana***. [Citado el 07/06/2018].

Anexos

ANEXO Nº 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL II-2 MINSA-TARAPOTO, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA DE INVESTIGACION
<p>PROBLEMA PRINCIPAL: ¿Cómo es el clima laboral en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018?.</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cómo es el clima laboral en la dimensión autorrealización, en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018?.</p> <p>¿Cómo es el clima laboral en la dimensión involucramiento laboral, en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018?.</p> <p>¿Cómo es el clima laboral en la dimensión supervisión, en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018?.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar cómo es el clima laboral en las Enfermeras del Servicios de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Conocer cómo sería el clima laboral en la dimensión autorrealización, en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.</p> <p>Conocer cómo sería el clima laboral en la dimensión involucramiento laboral, en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.</p> <p>Conocer cómo sería el clima laboral en la dimensión supervisión, en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: El clima laboral en las Enfermeras Servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018 es desfavorable.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>El clima laboral en la dimensión autorrealización, en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018 es desfavorable.</p> <p>El clima laboral en la dimensión involucramiento laboral, en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018 es desfavorable.</p> <p>El clima laboral en la dimensión supervisión, en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018 es desfavorable.</p>	<p>Variable:</p> <p>Clima Laboral</p>	<p>Tipo de Investigación: No experimental</p> <p>Nivel de la investigación Básico</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo</p> <p>Población: 26 Enfermeras</p> <p>Muestra: Censal.</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p>

<p>¿Cómo es el clima laboral en la dimensión comunicación, en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018?.</p> <p>¿Cómo es el clima laboral en la dimensión condiciones laborales, en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018?.</p>	<p>Conocer cómo sería el clima laboral en la dimensión comunicación, en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.</p> <p>Conocer cómo sería el clima laboral en la dimensión condiciones laborales, en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018.</p>	<p>El clima laboral en la dimensión comunicación, en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018 es desfavorable.</p> <p>El clima laboral en la dimensión condiciones laborales, en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, 2018 es desfavorable.</p>		<p>Instrumento: Cuestionario: Escala de Clima Laboral.</p>
--	--	--	--	---

12. ¿Ud. se considera factor clave para el éxito de su servicio?.					
13. ¿La evaluación que ud. hace sobre su turno de trabajo, ayuda a mejorar su desempeño laboral?.					
14. ¿En su servicio, existe una relación laboral, armoniosa?.					
15. ¿Los Licenciados de Enfermería tienen la opción de tomar decisiones en las diferentes actividades de enfermería que realizan en su servicio?.					
16. ¿Valoran los altos niveles de desempeño laboral que ud. tiene?.					
17. ¿Los licenciados de Enfermería del Servicio de Neonatología están comprometidos con el desarrollo del Hospital II-2 Tarapoto?.					
18. ¿En el presente año, recibiste la capacitación necesaria para realizar el trabajo en el Servicio de Neonatología?.					
19. ¿Existen suficientes canales de comunicación en tu servicio?.					
20. ¿Todos los Licenciados de Enfermería del Servicio de Neonatología, trabajan como un equipo bien integrado?.					
21. ¿Tu Jefe de Servicio, expresa reconocimiento por tus logros?.					
22. ¿Sientes que en el Servicio de Neonatología, se hace mejor el trabajo cada día?.					
23. ¿Tus responsabilidades por turno, están claramente definidas?.					
24. ¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?.					
25. ¿Cuentas con la oportunidad de realizar tu trabajo en el turno, lo mejor que se puede?.					
26. ¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?.					
27. ¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite su desarrollo personal?.					
28. ¿Tu Servicio dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades de Enfermería?.					
29. ¿En el Hospital II-2 Tarapoto, se afrontan y superan los obstáculos?.					
30. ¿Existe buena administración de los recursos de tu servicio?.					
31. ¿Los jefes promueven la capacitación que tu servicio necesita?.					
32. ¿Cumplir con las actividades de tu turno, es estimulante?.					
33. ¿Existen normas y procedimientos que guías tus acciones en el trabajo?.					
34. ¿El Hospital II-2 Tarapoto, fomenta y promueve la comunicación interna?.					
35. ¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras Instituciones?.					
36. ¿El Hospital II-2 Tarapoto, promueve el desarrollo de su personal?.					
37. ¿Los servicios del Hospital II-2 Tarapoto, son motivo de orgullo del personal?.					
38. ¿Las funciones en tu servicio están claramente definidos?.					
39. ¿El Jefe de Servicio escucha los planteamientos que se le hacen?.					
40. ¿Las acciones que realizas en tu servicio, tienen relación con la visión del Hospital?.					
41. ¿En tu servicio se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?.					
42. ¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución?.					
43. ¿El trabajo que realizas se basan en guías establecidas por la Institución?.					
44. ¿Existe colaboración entre el personal de los diversos servicios del Hospital II-2 Tarapoto?.					
45. ¿su servicio dispone de tecnología que facilite el trabajo?.					
46. ¿La Institución reconoce los logros obtenidos en su servicio?.					
47. ¿El Hospital II-2 Tarapoto, es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?.					
48. ¿Existe un trato justo en la institución?.					
49. ¿Se conocen los avances en los otros servicios de la Institución?.					
50. ¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y sus capacidades?.					

Gracias por su colaboración.

Anexo N° 03



FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Puntaje del anexo 02

Dimensiones	Puntaje
Muy desfavorable	1 a 50
Desfavorable	51 a 100
Media	101 a 150
Favorable	151 a 200
Muy favorable	201 a 250

Anexo N° 04



FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

JUICIO DE EXPERTOS

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : ARENALO REATEGUI HERLINDA M.
 1.2 GRADO ACADÉMICO : MAESTER EN DOCENCIA
 1.3. TITULO PROFESIONAL: : LICENCIADA EN ENFERMERIA
 1.4 INSTITUCIÓN QUE LABORA : HOSPITAL II-2 TARAPOTO MINSA
 1.5 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : ESCALA LABORAL ENFERMERAS DEL
 SERVICIO DE NEONATOLOGIA DEL HOSPITAL II-2 MINSA
 TARAPOTO DEL AÑO 2018
 1.6 AUTOR DEL INSTRUMENTO : MAGALY SANDOVAL RENJIFO
 1.7 CARRERA PROFESIONAL : ENFERMERIA
 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ESCALA DE ESCALA LABORAL
 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD:
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
 c) De 12 a 15: (Válido, mejorar) d) De 15 a 18: (Válido, precisar)
 e) De 18 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy Bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					✓
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					✓
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					✓
Sub Total					4	45
Total						

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4)
VALORACIÓN CUALITATIVA
CRITERIO DE APLICABILIDAD

..... $49 \times 0.4 = 19.6$
 Válido Aplicar
 Aplicar el Instrumento
 Lugar y Fecha: 11/08/18


 Herlinda M. Arévalo Reategui
 Mg. Docencia y Gestión Universitaria
 Firma y sello CEA-12 603

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : Sánchez Cueva Angélica
- 1.2 GRADO ACADÉMICO : Magister
- 1.3 TÍTULO PROFESIONAL: Licenciada en enfermería
- 1.4 INSTITUCIÓN QUE LABORA : Hospital II-2 MINSA Tarapoto
- 1.5 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : clima laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital II-2 Tarapoto MinSA.
- 1.6 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Bach. Enf. Magaly Sandoval Rengifo.
- 1.7 CARRERA PROFESIONAL : _____
- 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Escala de clima laboral
- 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD:
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
- c) De 12 a 15: (Válido, mejorar) d) De 15 a 18: (Válido, precisar)
- e) De 18 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy Bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					✓
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					✓
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					✓
Sub Total					4	45
Total						

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4)
VALORACIÓN CUALITATIVA
CRITERIO DE APLICABILIDAD

: 49 x 0.4 = 19.6

: Válido aplicar

: Aplicar el instrumento.

Lugar y Fecha: 14/8/18



Angélica Sánchez Cueva
Licenciada en Enfermería
CLP: 60910 CEE: 12726

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : SAAVEDRA GARCÍA KATHERINE MARGOHA
 1.2 GRADO ACADÉMICO : MAGISTER EN SALUD PÚBLICA
 1.3 TÍTULO PROFESIONAL: LICENCIADA EN ENFERMERIA
 1.4 INSTITUCIÓN QUE LABORA : HOSPITAL I - Es. Salud TARAPOTO
 1.5 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : CLIMA LABORAL EN LAS ENFERMERAS
 DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL II-2 MINSA
 TARAPOTO DEL AÑO 2018
 1.6 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Bach. Enf. MAGALY SANDOVAL RENGIFO
 1.7 CARRERA PROFESIONAL : ENFERMERIA
 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ESCALA DE CLIMA LABORAL
 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD:
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
 c) De 12 a 15: (Válido, mejorar) d) De 15 a 18: (Válido, precisar)
 e) De 18 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy Bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					/
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					/
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					/
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					/
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				/	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				/	
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					/
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					/
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					/
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					/
Sub Total					8	40
Total						

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4)

VALORACIÓN CUALITATIVA

CRITERIO DE APLICABILIDAD

48 x 0.4 = 19.2
 Valido aplicar
 Aplicar el instrumento
 Lugar y Fecha: Tarapoto 22/08/18


 Katherine M. Saavedra Garcia
 Lic. Enfermería
 C.E.P. 43847

Anexo N° 05



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN A EJECUTAR EL
INSTRUMENTO**

AUTORIZACION PARA DESARROLLO DE PROYECTO DE TESIS

EL Director del Hospital II-2-Tarapoto; autoriza a los estudiantes:

Bachs. Enf. MAGALY SANDOVAL RENGIFO.

Universidad/Instituto: Universidad Alas Peruanas.

Facultad/Especialidad: Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Enfermería.

Proyecto de Tesis: "Clima Laboral de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital MINSa II-2 MINSa Tarapoto Año 2018".

Esta tendrá validez por un tiempo de 3 meses a partir de su expedición.

Debiendo brindar las facilidades para el cumplimiento de su proyecto.

Asimismo, el estudiante deberá presentar copia de su Tesis a la Of. de Capacitación y Apoyo a la Docencia e Investigación, la cual pasará al archivo de la Biblioteca del Hospital.

Tarapoto, 07 de Setiembre del 2018.

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
UNIDAD EJECUTORA HOSPITAL II-2-TARAPOTO

Manuel Eduardo Vasquez Contreras
M.C. MANUEL EDUARDO VÁSQUEZ CONTRERAS
DIRECTOR

VºBº de RR.HH.
VºBº de Capacitación
Firma del Director