

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERIA



TESIS

“FACTORES SOCIOLABORALES RELACIONADOS AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL MATERNO INFANTIL CARLOS SHOWING FERRARI NIVEL II-E AMARILIS HUÁNUCO 2017”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTORA: Jara Caseres, Sanelma Yamily

ASESORA: Serna Roman, Bertha

HUÁNUCO – PERÚ

2021



U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Promoción salud y prevención de las enfermedades

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias médicas, Ciencias de la salud

Sub área: Ciencias de la salud

Disciplina: Enfermería

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Código del Programa: P03

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42769952

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22518726

Grado/Título: Licenciado en enfermería

Código ORCID: 0000-0002-8897-0129

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Borneo Cantalicio, Eler	Maestro en ciencias de la salud con mención en: "salud pública y docencia universitaria"	40613742	0000-0002-6273-9818
2	Berríos Esteban, Diza	Maestra salud pública y gestión sanitaria	22515625	0000-0002-5214-0836
3	Espinoza Torres, Wilmer Teofanes	Segunda especialidad en enfermería: salud familiar y comunitaria	22513741	0000-0002-9104-7722

D

H



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 15:00 horas del día 2 del mes de febrero del año dos mil veintiuno, en la plataforma del aula virtual de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió mediante la Plataforma Virtual Google Meet el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- | | |
|---|-------------------|
| • MG. ELER BORNEO CANTALICIO | Presidente |
| • MG. DIZA BERRIOS ESTEBAN | Secretaria |
| • LIC. ENF. WILMER TEOFANES ESPINOZA TORRES | Vocal |
| • Lic. Enf. Bertha Serna Roman | (Asesora) |

Nombrados mediante Resolución N°098-2021-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulo: **“FACTORES SOCIOLABORALES RELACIONADOS AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL MATERNO INFANTIL CARLOS SHOWING FERRARI NIVEL II-E AMARILIS HUÁNUCO 2017”**, presentada por la Bachiller en Enfermería **Srta. JARA CASERES, Sanelma Yamily**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADA por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de QUINCE y cualitativo de BUENO

Siendo las 17:00 horas del día 02 del mes de FEBRERO del año 2021 los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRESIDENTA

SECRETARIA

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme siempre la fortaleza espiritual para superar las contrariedades que se suscitan en mi vida.

A mi madre por ser la persona más importante de mi vida, por estar presente y luchar contra todo para que este sueño se haga realidad; por ser mi soporte incondicional en mi vida y desarrollo profesional.

A mi esposo por su amor, apoyo, comprensión y paciente espera para que pudiera terminar; gracias por ser fuente de inspiración en mi anhelo de superación.

A mis dos hijas a quienes amo, quienes son el motor y motivo de superación en mi vida, gracias por comprender que conseguir el éxito implica sacrificios que serán reeditados en el futuro.

A mi pequeño angelito que desde el cielo junto a Dios nos observa y protege; a él le dedico con mucho amor todo el éxito conseguido en mi vida.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco infinitamente a Dios por brindarme paciencia, salud y perseverancia para lograr mis sueños.

Gracias a mi madre y esposo por haberme apoyado a lo largo de todo este camino; este logro es para ustedes, por estar conmigo en todo momento y apoyar durante toda mi formación académica.

A mi docente y asesora de tesis Licenciada Berta Serna Román por su apoyo a lo largo del proceso de ejecución del presente trabajo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE ANEXOS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I	13
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Descripción del problema	13
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Objetivo general	17
1.4. Objetivos específicos	17
1.5. Justificación del estudio	18
1.5.1. A nivel teórico	18
1.5.2. A nivel práctico	18
1.5.3. A nivel metodológico	18
1.6. Limitaciones de la investigación	19
1.7. Viabilidad de la investigación	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de la investigación	20

2.1.1.	Antecedentes internacionales	20
2.1.2.	Antecedentes nacionales	21
2.1.3.	Antecedentes locales	24
2.2.	Bases teóricas	26
2.2.1.	Teoría del clima organizacional de Lickert	26
2.2.2.	Teoría Bifactorial de Herzberg.....	27
2.2.3.	Teoría de las relaciones interpersonales de Peplau.....	28
2.3.	Definiciones Conceptuales	28
2.3.1.	Factores sociolaborales	28
2.3.2.	Clima organizacional	33
2.4.	Hipótesis.....	37
2.4.1.	Hipótesis general.....	37
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	37
2.5.	Variables.....	38
2.5.1.	Variable independiente.....	38
2.5.2.	Variable dependiente	38
2.6.	Operacionalización de variables	38
CAPÍTULO III		40
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		40
3.1.	Tipo de investigación	40
3.1.1.	Enfoque.....	40
3.1.2.	Alcance o nivel	40
3.1.3.	Diseño	40
3.2.	Población y muestra	41
3.2.1.	Población	41
3.2.2.	Muestra	41
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42

3.3.1. Para la recolección de datos	42
3.3.2. Para la presentación de datos.....	44
3.3.3. Para el análisis e interpretación de datos.....	45
CAPÍTULO IV.....	47
RESULTADOS.....	47
4.1. Procesamiento de datos.	47
4.1.1. Factores sociolaborales	47
4.1.2. Clima organizacional en el ámbito de estudio	50
4.2. Contrastación y prueba de hipótesis.....	52
CAPÍTULO V.....	56
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	56
5.1. Contrastación de resultados	56
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES.....	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
ANEXOS	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Factores sociales del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017.	47
Tabla N° 2 Factores laborales del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017.	48
Tabla N° 3 Clima organizacional en la dimensión cultura organizacional del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017.....	50
Tabla N° 4 Clima organizacional en la dimensión diseño organizacional del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017.....	50
Tabla N° 5 Clima organizacional en la dimensión potencial humano del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017.....	51
Tabla N° 6 Clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017.	51
Tabla N° 7 Factores sociales relacionados al clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017.....	52
Tabla N° 8 Factores laborales relacionados al clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Nivel II Amarilis – Huánuco 2017.....	53

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	75
Anexo N° 2 INSTRUMENTOS ANTES DE LA VALIDACIÓN	81
Anexo N° 3 INSTRUMENTOS DESPUÉS DE LA VALIDACIÓN	90
Anexo N° 4 CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	99
Anexo N° 5 CONSTANCIAS DE VALIDACION	101
Anexo N° 6 DOCUMENTO SOLICITANDO AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE ESTUDIO	106
Anexo N° 7 DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN INSTITUCIONAL	107
Anexo N° 8 BASE DE DATOS DE INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	109

RESUMEN

Objetivo general: Determinar los factores sociolaborales relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari. **Métodos:** Fue una investigación analítica, prospectiva, transversal en una población muestral de 57 trabajadores del área de Enfermería; los instrumentos de medición fueron un cuestionario de factores sociolaborales y una escala de clima organizacional validados cualitativa y cuantitativamente. Para el análisis estadístico inferencial se usó el Chi Cuadrado de Independencia. **Resultados:** Respecto al clima organizacional, 61,4% de trabajadores de Enfermería lo percibieron como adecuado y 38,6% como inadecuado. Los factores sociales que se relacionaron al clima organizacional del personal de Enfermería fueron tener edad mayor de 40 años ($p \leq 0,019$) y la tenencia de hijos ($p \leq 0,041$). Los factores laborales relacionados al clima organizacional del personal de Enfermería fueron la condición laboral nombrado(a) ($p \leq 0,012$), tiempo de servicio mayor de 10 años ($p \leq 0,016$), remuneración mayor de 1500 soles ($p \leq 0,038$) y pertenencia a sindicatos ($p \leq 0,004$) siendo estas relaciones significativas. **Conclusiones:** Los factores sociales y laborales se relacionan con el clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.

Palabras clave: *Factores Sociolaborales, Clima Organizacional, Personal de Enfermería.*

ABSTRACT

General objective: Determine the socio-occupational factors related to the organizational climate in the nursing staff of the Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari. **Methods:** It was an analytical, prospective, cross-sectional research in a sample population of 57 nursing workers; the measuring instruments were a questionnaire of socio-occupational factors and a qualitatively and quantitatively validated organizational climate scale. The Chi Square of Independence was used for inferential statistical analysis. **Results:** Regarding the organizational climate, 61,4% of nursing workers perceived it as adequate and 38,6% as inadequate. The social factors that were related to the organizational climate of the nursing staff were being older than 40 years ($p \leq 0,019$) and having children ($p \leq 0,041$). The working factors related to the organizational climate of the nursing staff were the appointed working condition(a) ($p \leq 0,012$) service time greater than 10 years ($p \leq 0,016$), remuneration greater than 1500 soles ($p \leq 0,038$) and union membership ($p \leq 0,004$) being these relationships significant.. **Conclusions:** The social and labor factors are related to the organizational climate of the nursing staff of the Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari. **Key words:** *Socio-occupational Factors, Organizational Climate, Nursing Staff*

INTRODUCCIÓN

En las entidades de salud el clima organizacional constituye la característica esencial del ambiente laboral que es valorada por todos los integrantes de la organización, repercutiendo directamente en el desempeño y comportamiento de los trabajadores de salud¹.

La consulta de diversas literaturas ha permitido identificar que el clima organizacional constituye un elemento relevante para la gestión y desarrollo de las entidades de salud, pues permite conocer aspectos negativos del ambiente de trabajo y optimizar el desempeño de los trabajadores sanitarios, donde destaca nítidamente el personal de Enfermería².

La función que desempeña el personal de Enfermería en las entidades de salud es trascendental pues se encarga del cuidado de los pacientes siendo por ello necesario que laboren en un clima organizacional adecuado; no obstante, existen factores propios de su ámbito social y laboral que influyen para que tengan un desempeño inadecuado a su ambiente laboral³.

Bajo esta perspectiva, se realizó este estudio buscando identificar los factores sociolaborales que se relacionan con el clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Carlos Showing Ferrari, en aras de hacer un diagnóstico situacional adecuado de esta problemática y brindar información relevante al director y autoridades administrativas del hospital para la implementación de políticas estratégicas que permitan mejorar las condiciones de trabajo y el clima organizacional del personal de salud de esta institución hospitalaria.

En tal sentido esta tesis de investigación en cinco partes esenciales: el capítulo I, donde se detallan aspectos relacionados al problema de investigación, objetivos del estudio, su importancia, limitaciones presentadas y los aspectos que viabilizaron la realización del trabajo investigativo.

El capítulo II, abarca una breve síntesis de los antecedentes del estudio en el ámbito nacional e internacional; las teorías que sustentan la realización de la investigación, la descripción conceptual de las variables; incluyendo además las hipótesis de estudio, identificación de variables y la operacionalización de cada una de ellas.

El capítulo III, que expone la metodología desarrollada en la ejecución del estudio donde se detalla el tipo de investigación, enfoque aplicado, nivel y diseño investigativo; detallando también las técnicas para la recolección, control, presentación y análisis de resultados; incluyendo también las consideraciones bioéticas aplicadas en el recojo de información.

El capítulo IV muestra los hallazgos descriptivos relevantes de cada variable en estudio y también los resultados del contraste de hipótesis, tanto en el contexto general como en sus dimensiones; que en el capítulo V fueron contrastados con resultados de otras investigaciones mediante la discusión resultados para dar validez interna y externa a los resultados presentados en este informe de tesis.

Por último, se expone las conclusiones del estudio según objetivos de investigación planteados inicialmente; y en base a ello, se plantean las recomendaciones pertinentes; posteriormente se presentan las fuentes bibliográficas consultados a lo largo de la investigación y finalmente se muestran los anexos del estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

En la actualidad el clima organizacional es una de las herramientas estratégicas que contribuyen al desarrollo permanente de las entidades de salud, pues su evaluación permite identificar los puntos clave de la organización para el desarrollo de estrategias que realcen la calidad de vida del personal de salud en el ámbito laboral⁴.

Según refiere Alvarado⁵ el clima organizacional representa todas las características internas de la institución que son valoradas por los trabajadores respecto al ambiente físico laboral, las relaciones humanas y los aspectos normativos de la organización de trabajo.

Ramírez, Castro, Núñez y Villar⁶ señalan que el análisis del clima organizacional cumple un rol trascendente en la salud pública pues es una estrategia institucional que contribuye al mejoramiento permanente de las organizaciones de salud para elevar la salud laboral de los trabajadores sanitarios como el personal de Enfermería.

Huamán y Ramos⁷ sostienen que en el personal de Enfermería el clima organizacional cumple un rol preponderante pues representan el 65,0% a 75% de la fuerza laboral en los sistemas sanitarios, siendo trascendental que cuenten con un ambiente laboral adecuado para proporcionar una atención integral y de calidad a los pacientes.

Por ello, es innegable reconocer que el clima organizacional ejerce una marcada influencia en el desempeño laboral del personal de Enfermería; no obstante, Uturnco⁸ manifiesta que es preocupante reconocer que la mayoría de entidades hospitalarias no le otorgan la importancia necesaria debido al desconocimiento o falta de interés de los encargados del área administrativa por optimizar el clima organizacional en su institución.

Ello se torna más relevante si se considera que como establece Picoy⁹ los establecimientos de salud se encuentran influenciadas por diversos factores que repercuten en el ambiente de trabajo, generando

descontento en el personal de Enfermería que provoca el desarrollo de climas organizacionales inadecuados.

Colque¹⁰ señala que entre estos factores se encuentran las condiciones precarias de trabajo, los bajos ingresos salariales y la presencia de factores sociolaborales que provocan conflictos con los compañeros de servicio, causando un ambiente organizacional tenso que afecta la atención que se otorga a los pacientes.

Gutiérrez¹¹ sostiene que los factores sociolaborales son todas las características del contexto social y laboral que afectan el desempeño del personal de Enfermería en su ambiente de trabajo como la edad, condición laboral, remuneración y otros factores que provocan la presencia de climas laborales inadecuados en entidades de salud.

Los resultados de diversas investigaciones realizadas a nivel mundial así lo demuestran, un estudio realizado en el 2016 en España por De La Roca¹², quien evidenció que más de 25,0% de personal de Enfermería valoraron su clima organizacional como inadecuado, siendo la edad, tiempo de servicio, grupo ocupacional y condición laboral los factores sociolaborales que mayor relación tuvieron con el clima organizacional.

En América Latina la situación es similar, eso se corrobora en una investigación realizada por Noguera y Samudio¹³ en 2014, donde obtuvo que 55,0% del personal de salud de un hospital público percibió su clima organizacional como inadecuado, que se asoció a los años de servicio, condición de trabajo y filiación sindical de los trabajadores.

En la realidad peruana, una investigación ejecutada por Cruzado¹ el Callao en el 2017 demostró que 43,0% del personal de salud percibieron bajos niveles de clima organizacional en su ambiente laboral que afectaba la atención que brindaban a sus usuarios.

Romero¹⁴ en su estudio realizado en Ayacucho, 2017, identificó que más del 70.0% de trabajadores percibieron que el clima organizacional de su entidad era inadecuado, siendo la condición

laboral y el tiempo de servicio los factores que mayor repercusión tuvieron en el clima laboral.

Una investigación desarrollada en Lima por Arque¹⁵ identificó que cerca del 60,0% de enfermeros(as) percibieron que el clima organizacional de su ambiente laboral era inadecuado afectando el desarrollo de sus funciones laborales en su institución.

Bellido¹⁶ en su investigación ejecutada en Ica en el 2016 halló que 58,0% de trabajadores de Enfermería valoraron el clima organizacional como inadecuado, siendo ello más frecuente en aquellos que realizaban actividades asistenciales, no contaban con estabilidad laboral o tenían alguna afiliación sindical.

Quinto¹⁷ en su estudio desarrollado en Huancayo en el 2015, encontró que 46,7% de personal de salud consideró su clima organizacional como insatisfactorio, siendo la edad, el tiempo de servicio, remuneración e incentivos laborales los factores que propiciaron la presencia de ambientes de trabajo negativos.

En Huánuco, un trabajo investigativo ejecutado por Cabanillas¹⁸ en el 2015 demostró que más del 80,0% de profesionales de Enfermería valoraron el clima organizacional como favorable que se relacionó con las oportunidades de desarrollo profesional en la institución y que favoreció en la atención otorgada a los pacientes.

López¹⁹ refiere que las consecuencias de los inadecuados climas organizacionales en las entidades de salud se manifiestan en que producen baja productividad, inadaptación al área de trabajo, alta rotación en los servicios, poca capacidad de innovación, resistencia al cambio, entre otras repercusiones desfavorables.

Para hacer frente a la problemática de los inadecuados climas organizacionales en institucionales del país el Ministerio de Salud (MINSU)²⁰ a partir del 2008 implementó un documento técnico para brindar una herramienta metodológica que coadyuve a la medición del clima organizacional para detectar los factores negativos de la institución y elaborar planes institucionales que permitan optimizar el compromiso laboral y productividad de los trabajadores en los establecimientos de salud.

Acosta, De la Cruz y Huerta²¹ manifiestan que esto es considerado en la Ley de Trabajo de la Enfermera N° 27769 donde se enfatiza que la atención sanitaria es un aspecto prioritario en las instituciones de salud considerando necesario que el personal de Enfermería labore en un clima organizacional idóneo y saludable; que no es evidenciado actualmente porque en algunas situaciones labora en condiciones inadecuadas en su ámbito laboral.

En esta perspectiva, los trabajadores del área de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari no se encuentran ajenos a esta situación problemática que es recurrente en los establecimientos de salud; identificándose que algunos trabajadores se muestran agobiados, poco motivados para realizar su trabajo, caracterizado por ser rutinario con escasas posibilidades de innovación por estar centrado al cuidado de los pacientes; y esto se agudiza aún más con la presencia de diversos conflictos con los compañeros de trabajo y superiores jerárquicos que en ocasiones provoca un clima laboral tenso que afecta el desarrollo organizacional de la institución.

En este contexto, se considera que existen algunos factores del ambiente social y laboral del personal de Enfermería, que directa o indirectamente, podrían estar afectando su clima organizacional; pues como es ampliamente conocido el trabajo de Enfermería se caracteriza por un alto compromiso en el cuidado de los pacientes durante los tres turnos de atención, que afecta el desarrollo de su vida familiar, teniendo que realizar múltiples esfuerzos para armonizar las actividades del trabajo con las de su familia, especialmente en los que tienen un hogar consolidado; a ello se suma que debido a que en muchas veces el sueldo que reciben es insuficiente tienen que realizar otros trabajos fuera de la institución para mejorar sus ingresos mensuales con el desgaste que ello implica y que afecta su calidad de vida laboral dentro de la organización.

Asimismo, algunos trabajadores de Enfermería manifiestan que algunas veces se presentan conflictos entre el personal de salud nombrado y contratado de la institución que provoca poco compromiso laboral en los trabajadores; señalando además que esto se agudiza

más por la presencia de sindicatos que propician entre el personal administrativo y asistencial entre otros factores propios del ámbito laboral que favorecen el desarrollo de un clima organizacional desfavorable en su ambiente de trabajo.

La realidad problemática expuesta demuestra que existen razones necesarias para realizar esta investigación con el objetivo de determinar los factores sociolaborales relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari – Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son los factores sociolaborales relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari – Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuáles son los factores sociales relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari?
2. ¿Cuáles son los factores laborales relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari?

1.3. Objetivo general

Determinar los factores sociolaborales relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari – Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017.

1.4. Objetivos específicos

1. Identificar los factores sociales relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.

2. Evaluar los factores laborales relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. A nivel teórico

El estudio se enmarca en la línea investigativa: “Promoción de la salud y prevención de la Enfermedad” y se justifica en el contexto teórico porque el análisis del clima organizacional es un aspecto importante para el mejoramiento de la calidad de atención en las entidades de salud, convirtiéndose esta investigación en un aporte relevante para el conocimiento teórico de los factores relacionados al clima organizacional del personal que labora en el área de Enfermería basados en la aplicación de los postulados de las teorías propuestas por Lickert, Herzberg y Peplau, que sirven de fuente de información para que las autoridades del hospital incorporen nuevas políticas de gestión sanitaria para dar una atención de calidad a la población usuaria, al mismo que permite desarrollar nuevas líneas investigativas relacionadas a la administración y gestión sanitaria.

1.5.2. A nivel práctico

Los resultados de esta investigación permitieron identificar los factores sociolaborales que se relacionaron con el clima organizacional del personal de Enfermería; constituyéndose en una fuente de información relevante para la formulación de políticas y estrategias institucionales que permitan mejorar el clima laboral de la institución y fortalecer su compromiso laboral en el desarrollo de sus actividades laborales.

1.5.3. A nivel metodológico

La relevancia metodológica del estudio se centra en que se puso a disposición de la comunidad científica y académica dos instrumentos válidos y confiables que permiten realizar una adecuada identificación de los factores relacionados al clima organizacional del

personal de Enfermería en las entidades de salud; resaltándose que la metodología aplicada puede ser replicada en futuras investigaciones que permitan realizar un adecuado abordaje de la problemática en el ámbito sanitario.

1.6. Limitaciones de la investigación

En este estudio la principal limitación estuvo relacionada con el acceso a la institución de estudio, pues debido a los trámites burocráticos presentes en los hospitales públicos se tuvo retraso significativo en la obtención de la autorización institucional para la aplicación de instrumentos; también se tuvo dificultades en la recolección de datos debido a la poca disponibilidad de algunos licenciados(as) y técnicos(as) de Enfermería para responder las preguntas de los instrumentos, que fue subsanado entregándole los cuestionarios y escala para que se lleven a su domicilio para que pueden llenarlo en su tiempo libre y que fue recogido al día siguiente previa coordinación respectiva; aparte de ello, no hubieron mayores limitaciones en el desarrollo de esta investigación.

1.7. Viabilidad de la investigación

La ejecución del estudio fue factible porque se tuvo la cooperación de las autoridades administrativas del hospital en estudio y se contó con el compromiso de los tesista y encuestadores para culminar de manera exitosa esta tesis de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

En Managua, Nicaragua, 2017, Ríos²² presentó el estudio intitulado: “Clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños”, planteándose realizar la valoración del clima organizacional del departamento de Enfermería, desarrollando una investigación de metodología cuantitativa, descriptiva transversal; en 30 trabajadores de Enfermería evaluados con un cuestionario de clima organizacional; los resultados de la ejecución del estudio mostraron que 87,0% fueron licenciadas del sexo femenino, 43,3% tuvo más de 20 años de trabajo; en cuanto al clima organizacional, 52,5% lo consideraron como inadecuado y 47,5% como adecuado; en relación a la motivación, 51,7% lo consideraron como no satisfactorio; en el liderazgo, 49,2% lo percibieron como no satisfactorio; en la reciprocidad, 43,5% lo valoraron como poco satisfactorio y en la participación, 48,6% lo describieron como poco satisfactorio; siendo su conclusión final que hubo un clima organizacional inadecuado en esta entidad.

En Oviedo, España, 2016, De la Roca¹² presentó la tesis doctoral: “Aspectos determinantes del clima organizacional en contextos sanitarios”, siendo su objetivo principal analizar la percepción del personal respecto al clima organizacional; la metodología aplicada fue descriptiva relacional, transversal; en una población de 3790 trabajadores sanitarios, aplicando como instrumento una batería de clima organizacional, sus resultados fueron: 88,7% procedían de centros de atención especializada, 79,8% fueron mujeres; 74,3% de trabajadores de salud percibieron el clima organizacional como adecuado o positivo y 25,7% lo consideraron como negativo o inadecuado; 62,3% de trabajadores que tuvieron

mayor edad percibieron un clima organizacional adecuado, 68,1% de mujeres percibieron un clima laboral adecuado en el área de innovación y organización del trabajo; 53,8% de enfermeros valoraron el clima organizacional como adecuado concluyendo que la edad, sexo y grupo ocupacional fueron los aspectos determinantes que se relacionaron con el clima organizacional en el ámbito sanitario.

En Paraguay, 2013, Vera y Samudio²³ publicaron el artículo científico “Clima organizacional de Enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social”, donde se propusieron analizar la percepción del clima organizacional de Enfermería en entidades hospitalarias regionales, desarrollando una investigación cuantitativa descriptiva utilizando un grupo muestral de 188 enfermeras asistenciales que fueron encuestados a través de un cuestionario de clima organizacional siendo sus principales resultados que 53.0% fueron auxiliares y 47.0% licenciados en Enfermería; 66.0% fueron nombrados y 34,0% contratados; 30,0% tuvieron de 30 a 39 años; 46,0% tenían 6 a 10 años de servicios, 82,0% realizaban labores asistenciales; en cuanto al clima organizacional, en 76,0% de hospitales regionales fue considerado como satisfactorio o adecuado y en 24,0% fue reportado como insatisfactorio o inadecuado; en las relaciones interpersonales, 78,0% lo valoraron como adecuadas, en el trabajo de equipo, 74,0% lo valoró como adecuado; 69,0% manifestaron tener buena relación con la enfermera jefe, 72,0% percibieron el liderazgo como idóneo y 68,0% se sintieron motivadas para realizar sus labores; concluyendo que en general el clima organizacional fue valorado como adecuado, siendo la edad, el tiempo de servicio, grupo ocupacional y condición laboral los factores sociolaborales que tuvieron mayor asociación al grupo laboral de sus organizaciones.

2.1.2. Antecedentes nacionales

En Arequipa, Perú, 2017, Uturnco⁸ publicó el artículo: “Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo”

proponiéndose como objetivo determinar los factores del contexto laboral que ejercen influencia en el clima organizacional; realizando un trabajo de metodología cuantitativa, correlacional, transversal; en una muestra de análisis de 214 enfermeras aplicando como instrumentos de medición una encuesta de factores laborales y la escala de valoración clima organizacional; sus datos relevantes fueron 55,0% nunca fueron reconocidos por la institución, 84,0% no tuvieron estabilidad laboral, 81% solo eran capacitados algunas veces, 45,0% manifestaron que su sueldo era poco adecuado, 40,0% tuvieron relación regular con los jefes y 63,0% tuvieron buena relación con colegas de servicio; en la valoración del clima laboral, 71% lo consideraron como neutro; siendo sus conclusiones que el reconocimiento institucional, la estabilidad laboral y las relaciones con los superiores fueron los factores que repercutieron en el ambiente organizacional.

En Ayacucho, Perú, 2017, Romero¹⁴ realizó el trabajo: “Factores asociados al clima organizacional en el Centro de Salud Los Licenciados” buscando establecer los factores que guardan asociación con el clima organizacional; desarrolló un estudio de metodología cuantitativa, correlacional, transversal; en una muestra poblacional de 55 trabajadores asistenciales de salud aplicando como instrumentos de medición el cuestionario de clima organizacional del MINSA; obteniendo como resultados relevantes que 76,4% de trabajadores consideró que el clima organizacional tenía que mejorar; 16,4% lo percibieron como saludable y 7,2% lo valoraron como no saludable; concluyendo que la percepción de los trabajadores estuvo asociada a la condición laboral y tiempo de servicio; pero no a la edad y al sexo.

En Arequipa, Perú, 2016, Mamani²⁴ ejecutó el estudio: “Factores sociodemográficos y laborales relacionados al nivel de ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Maritza Campos Díaz”; planteándose el objetivo inherente de establecer los factores demográficos y laborales que se relacionan con la ansiedad en el personal de salud; desarrollando una investigación descriptiva

correlacional en una muestra censal de 60 personales asistenciales que fueron encuestados con un cuestionario factores sociodemográficos laborales y una escala de ansiedad; sus principales hallazgos fueron: 78,3% tuvieron de 30 a 59 años; 58,3% estuvieron casados(as); en concernencia a los factores laborales, 75,0% tuvieron más de 10 años de servicio, 80,0% tenía la condición de nombrados y 53,3% tenía una remuneración mayor de 2500 soles; en cuanto a la ansiedad, 63,3% fue normal, 26,7% tuvo ansiedad moderada y 10,0% ansiedad severa; concluyendo que la edad, estado civil, el turno de trabajo y el salario se relacionan con la ansiedad en el personal asistencial.

En Puno, Perú, 2016, Larico²⁵ realizó el estudio: “Análisis del clima laboral en el personal de Enfermería del Hospital Nivel III de Juliaca”, cuyo objetivo inherente fue analizar el clima laboral percibido por el personal de Enfermería; la metodología fue descriptiva simple, observacional, transversal; en una muestra poblacional de 99 trabajadores de Enfermería aplicando la escala de clima laboral que mostraron estos resultados: 69,0% del personal de Enfermería encuestado consideraron que el clima laboral era adecuado y 31,0% lo valoraron como inadecuado; en el potencial humano, 63,2% percibieron que era adecuado; en la cultura organizacional, 72,3% señalaron que era adecuado y en el diseño organizacional, 67,1% lo valoraron como adecuado; siendo su conclusión general que la mayoría de personas percibió que el ambiente laboral y organizacional de la institución fue adecuado.

En Ica, Perú, 2016, Bellido¹⁶ presentó la tesis: “Clima organizacional y nivel de desempeño profesional en los enfermeros del Hospital Augusto Hernández Mendoza” tratando de analizar el clima organizacional y desempeño profesional de enfermeros, aplicando un estudio de metodología descriptivo comparativa trabajando con una muestra de 43 enfermeras evaluadas con cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral; la ejecución del estudio mostró los siguientes hallazgos: 81,4% tuvieron más de 35 años, con predominio del género femenino en 88,0%,

asimismo 44,0% tiene más de 20 años de servicio, 47,0% fueron casados; en el análisis del clima organizacional, 58,0% manifestaron que es inadecuado y 42,0% lo valoraron como adecuado; en el nivel de desempeño laboral, 58,0% fue de nivel regular, 33,0% bueno y 9,0% deficiente; con la que estableció la conclusión de que el clima organizacional fue adecuado y el desempeño laboral fue de nivel regular.

En Trujillo, 2014, Gallardo²⁶ presentó la tesis: “Factores latentes asociados al clima organizacional del personal que labora en el Hospital Belén”, planteándose como objetivo de estudio establecer los factores relacionados al clima organizacional, ejecutando una investigación aplicada, de corte transversal; en 100 trabajadores de salud usando un cuestionario de factores asociados al clima organizacional y la escala de valoración del clima organizacional para la medición de variables; que permitió encontrar estos resultados: 51,0% de trabajadores percibieron el clima organizacional como regular, 38,0% bueno y 11% malo; respecto a los factores relacionados, 43% tuvieron de 30 a 40 años de edad, 72,0% fueron mujeres, 59% tenían la condición de paternidad, 45,0% era personal asistencial; 52,0% fueron nombrados, 41,0% pertenecían al sindicato de trabajadores de la institución; concluyendo que los factores relacionados al clima organizacional de la institución fueron la paternidad, el grupo ocupacional y la pertenencia a sindicatos.

2.1.3. Antecedentes locales

En Tingo María, Perú, 2017, Cerón²⁷ desarrolló la investigación intitulada: “Estado situacional del clima organizacional en el Hospital I Tingo María EsSalud” teniendo como objetivo describir las características del clima organizacional en la institución; desarrollando un estudio descriptivo en 99 trabajadores de salud aplicando el cuestionario de valoración del clima organizacional, los hallazgos más relevantes fueron que 26,3% de trabajadores tuvieron de 30 a 37 años, 67,7% fueron mujeres, 79,8% realizaban funciones asistenciales, 92,9% tuvieron la condición laboral de contratados,

50,5% tenían menos de 5 años laborando en la institución; en relación al clima organizacional, en el área de cultura organizacional 50,5% lo percibieron como saludable; en el diseño organizacional, 59,6% identificó esta área por mejorar; y en el potencial humano, 65,7% evidenció que se encuentra por mejorar; siendo su conclusión final que el estado situacional del clima organizacional de esta institución estuvo situado en la característica por mejorar evidenciando la presencia de un clima organizacional inadecuado en este establecimiento de salud.

En Huánuco, Perú, 2017, Alvarado⁵ presentó la tesis doctoral: “Influencia del clima organizacional en el síndrome de Burnout del personal de salud que labora en el Centro Quirúrgico y Central de Esterilización del Hospital Hermilio Valdizán”; cuyo principal objetivo se basó establecer de qué manera influye o repercute el clima organizacional en el síndrome de Burnout, basándose en la aplicación del enfoque cuantitativo, correlacional, trabajando con una muestra poblacional de 35 trabajadores de salud, aplicando el inventario Burnout y el cuestionario de clima organizacional como herramientas de medición que propiciaron la presencia de estos resultados: 25,7% tuvieron de 49 a 58 años de edad, 77,1% fueron mujeres, 54,3% solteros(as), 65,7% tuvieron especialización en Centro Quirúrgico, 48,6% fueron enfermeras y 31,4% técnicos de Enfermería, 85,7% trabajaron en turnos rotatorios, 45,7% con menos de diez años de servicio, 94,3% fueron nombrados; en el análisis del clima organizacional, 68,6% lo percibieron como favorable; valorando también como favorable las áreas de autorrealización y supervisión en 65,7%, involucramiento laboral y comunicación en 60,0%; en la evaluación del Burnout, 88,6% tuvieron un bajo nivel de Burnout, que conllevaron a que formule la conclusión de que el clima organizacional influye de forma relevante en la presencia de Burnout en el personal de salud.

En Huánuco, Perú, 2015, Cabanillas¹⁸ realizó el trabajo: “Clima organizacional y su relación con la cultura de seguridad del paciente en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio

Valdizán” trazándose como propósito analizar la relación del clima organizacional y la seguridad del paciente, ejecutando una investigación correlacional en 56 enfermeros(as) quienes fueron evaluados con un inventario de clima organizacional y una escala valorativa de la cultura de seguridad; el recojo de información evidenció los siguientes datos relevantes: 80,4% valoraron el clima organizacional como muy favorable, 14,3% favorable y 5,4% como desfavorable; la característica del clima organizacional que tuvo mayor valoración fue la identidad institucional con 83,9% y la que fue menor valorada fue el ambiente y condiciones de trabajo; 78,6% tuvieron una percepción media sobre cultura de seguridad del paciente, siendo su conclusión que el clima organizacional tiene relación con la cultura de seguridad del paciente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría del clima organizacional de Lickert

Según Lickert citado por Quinto¹⁷ el comportamiento que las personas adoptan en su ambiente laboral es causado y modificado por la conducta administrativa y las condiciones que ellos vivencian dentro de su organización; basando los postulados de su enfoque teórico en la presencia de variables causales, intermedias y finales que determinan los rasgos inherentes de la organización y que repercuten en la valoración del clima organizacional.

Bajo las premisas del modelo teórico, Ticona²⁸ manifiesta que las variables causales son consideradas también como independientes, que permiten identificar la manera en que una organización se desarrolla y consigue los objetivos trazados, comprendiendo los aspectos relacionados a las reglas, decisiones, competencias, estructura y administración organizacional.

Luego se encuentran las variables intermedias, que como menciona Pineda²⁹ abarcan las características internas de una institución, representando básicamente los procesos organizacionales que se desarrollan dentro de una organización; y, por último, están

las variables finales, donde se evidencian los logros obtenidos en la organización, y es evaluada con la productividad de los trabajadores.

Esta teoría guarda relación con esta investigación, pues expone de manera relevantes los aspectos que forman parte del clima organizacional y que deben ser consideradas para el abordaje del problema en la institución en estudio.

2.2.2. Teoría Bifactorial de Herzberg

Este enfoque teórico fue propuesto por Herzberg citado por Vela³⁰; parte de la concepción de que los factores o atributos que causan insatisfacción en los seres humanos son de naturaleza distinta a los que les provocan satisfacción, estableciéndose un sistema doble de necesidades: la necesidad de evitar emociones desagradables y la de progresar intelectualmente.

Por ende, Marín y Placencia³¹ consideran que el modelo teórico busca dar explicaciones coherentes al comportamiento de los trabajadores en su ambiente laboral señalando que ello depende esencialmente de dos factores: los factores higiénicos, que abarca el análisis de los factores que producen insatisfacción en los trabajadores entre los que se encuentran las remuneraciones y beneficios laborales, relaciones con colegas de servicio, políticas institucionales, supervisión, ambiente laboral, inseguridad y bajas condiciones de crecimiento personal.

En segundo lugar, se encuentran los factores motivacionales, que según Urquiza³² son aquellos factores que tienden a incrementar la satisfacción de las personas en su ámbito de trabajo, entre estos factores se encuentran la independencia laboral, los logros, distinciones, recompensas y reconocimientos laborales que permiten fortalecer el clima organizacional del ambiente de trabajo.

Esta teoría se relaciona con esta investigación porque permite conocer los factores relacionados al clima organizacional que causan satisfacción e insatisfacción en el personal de Enfermería del hospital en estudio.

2.2.3. Teoría de las relaciones interpersonales de Peplau

En el ámbito laboral de Enfermería, Peplau mencionado por Uturnco⁸ sostiene que las relaciones interpersonales son importantes para el desarrollo de un buen clima en el ambiente de trabajo de las instituciones de salud; destacando la importancia del trabajo armónico y consensuado en el desarrollo de la profesión de Enfermería, considerando al personal de Enfermería como seres sociales con emociones, percepciones, sentimientos, y necesidades que los motivan a lograr sus objetivos en la atención de pacientes y contexto laboral.

Roca³³ señala que Peplau basa los principios de sus postulados teóricos en la aplicación de la enfermería psicodinámica basada en el entendimiento de la conducta personal para poder ayudar a las demás personas y aplicar las premisas de las adecuadas relaciones interpersonales para afrontar los problemas del ámbito laboral como los conflictos con colegas de trabajos o superiores jerárquicos dentro de la institución.

Esta teoría se asocia con este estudio pues la adecuada relación interpersonal en el personal sanitario representa un aspecto relevante para la mejora del clima organizacional de las entidades de salud.

2.3. Definiciones Conceptuales

2.3.1. Factores sociolaborales

2.3.1.1. Definición de factores sociolaborales

Romero¹⁴ menciona que los factores sociolaborales son los elementos propios del contexto social y laboral de las personas que pueden condicionar o favorecer el desarrollo de una institución.

Ascencio y Díaz³⁴ sostienen que son todas aquellas características propias de los aspectos sociales y laborales de los individuos que le permiten desenvolverse en su medio circundante o ambiente laboral.

Y finalmente Tuesta³⁵ asevera que los factores sociolaborales son aquellas situaciones o circunstancias inherentes al contexto social y condiciones propias del ambiente de trabajo que favorece pueden favorecer o evitar el desarrollo de una situación de riesgo en el contexto personal o laboral.

2.3.1.2. Factores sociolaborales relacionados al clima organizacional

Torres³⁶ sostiene que constituyen todos aquellos aspectos y características propias del contexto social y laboral de los trabajadores que, directa o indirectamente, influye en el clima organizacional de una institución laboral.

Por su parte, Yvillafañe³⁷ opina que son todos aquellos rasgos, cualidades o circunstancias inherentes al ámbito social y las condiciones laborales que repercuten de forma favorable o desfavorable en el clima organizacional de una determinada organización de trabajo.

En consecuencia, se puede establecer que los factores sociolaborales representan todas aquellas condiciones pertenecientes al ámbito personal, social y laboral del personal de salud que afectan o se relacionan con el clima organizacional del ambiente de trabajo³⁸.

2.3.1.3. Dimensiones de factores sociolaborales relacionados al clima organizacional

2.3.1.3.1. Factores sociales

Vargas³⁹ afirma que los factores sociales son todos aquellos aspectos propios del contexto social del personal de Enfermería que guardan relación con el clima organizacional de la institución de trabajo; destacándose que entre estos se encuentran los siguientes factores:

a) Edad: Chávez⁴⁰ menciona que representa la agrupación de grupos poblacionales de las personas según rango de edades, que se clasifican en jóvenes, adultos y adultos mayores, manifestando que esta variable se relaciona con el clima organizacional porque varias investigaciones han podido evidenciar que el personal de Enfermería que tiene mayor edad

muestran una percepción favorable del clima organizacional que los trabajadores más jóvenes o de menor edad.

- b) Sexo:** Tuesta³⁵ considera que es la condición orgánica de las personas que distingue a los varones de las mujeres; y en relación al clima organizacional existen investigaciones que han evidenciado que los trabajadores sanitarios del sexo femenino son los que tienen mayor predisposición a valorar el clima laboral como inadecuado respecto a la percepción de los trabajadores del sexo masculino.
- c) Estado civil:** De acuerdo a lo que refiere Mamani²⁴ es aquella condición particular que caracteriza a los trabajadores asistenciales de salud en cuanto a sus vínculos y lazos personales con sujetos del sexo opuesto; en cuanto al clima organizacional algunas investigaciones han podido corroborar que el estado civil influye en el clima laboral, porque los trabajadores que tienen una pareja y hogar constituido son los que buscan ascender profesionalmente y tener mejores ingresos salariales que le permitan sostener su hogar, repercutiendo en el clima organizacional de la entidad.
- d) Religión:** Lizano, Brenes y Sánchez⁴¹ mencionan que la religión representa la diversas de creencias y paradigmas asociadas a la presencia de una divinidad que manifiestan las personas en su ámbito social; y que en relación al clima organizacional sostienen que algunas personas mantienen su fe religiosa, adoptando ciertas conductas que repercuten en su ámbito laboral, donde en ocasiones, desempeñan un rol evangelizador que afecta las relaciones interpersonales con los demás trabajadores, y que repercuten en su clima organizacional.
- e) Condición de paternidad:** Sánchez³⁸ alude que representa el número de hijos que tiene el trabajador y que tiene la obligación de mantener dentro de su núcleo familiar; por ello, muchas veces, el personal de Enfermería tiende a buscar mayores beneficios remunerativos, oportunidades de crecimiento

personal y la búsqueda de estabilidad laboral que le permita tener recursos necesarios para la manutención de sus hijos y del hogar, desarrollando su trabajo de manera responsable que favorece mantener un ambiente organizacional adecuado en contraste de los que no tienen la condición de paternidad.

2.3.1.3.2. Factores laborales

Coronado⁴² sostiene que los factores laborales representan todas aquellas condiciones, estímulos, y situaciones presentes en el ambiente laboral de Enfermería que influyen o repercuten en el clima organizacional de la institución.

- a) **Grupo ocupacional:** Chávez⁴⁰ alude que el grupo ocupacional de los trabajadores puede guardar cierto grado de relación con el clima organizacional, especificando que ello quizás se deba al grado de especialización profesional u complejidad de la labor realizada, señalando que los que tienen mayor nivel de especialización tienden a percibir un ambiente laboral más favorable que los trabajadores menos tecnificados, y que ello quizás podría ser atribuido a la asociación entre el grupo ocupacional y la remuneración salarial recibida.
- b) **Condición laboral:** De acuerdo a lo que menciona Sánchez³⁸ es la condición del vínculo laboral que el trabajador tiene con su entidad de trabajo; que puede ser en calidad de contratado, cuando sus servicios laborales son pagados por un periodo de tiempo corto y nombrados cuando tienen estabilidad laboral, constituyéndose en un factor relevante que afecta el clima organizacional de las entidades de salud.
- c) **Tiempo de servicio:** Mamani²⁴ refiere que comprende el tiempo laboral manifestado en años de desempeño laboral del licenciado o técnico de Enfermería en un determinado establecimiento de salud.

Sánchez³⁸ considera que son los años que un trabajador brinda sus servicios laborales a una empresa o institución hospitalaria; manifestando que esta variable se relaciona con el clima organizacional pues existen estudios que demuestran

que los trabajadores que tienen más años de servicio tienen una percepción de un clima organizacional adecuada respecto a los trabajadores que tienen menos tiempo de servicio laboral.

- d) Tipo de trabajo:** Alvan y Arteaga⁴³ reportan que las actividades ejecutadas por el personal de Enfermería en la entidad hospitalaria se clasifican en trabajo asistencial y administrativo; el primero se basa en la labor que realizan los técnicos y licenciados en Enfermería al cuidar a los pacientes; mientras que el trabajo administrativo alude a la labor de coordinación y supervisión realizada por el personal de Enfermería en las diferentes áreas que conforman la organización; señalando que algunas investigaciones han reportado que en el trabajo asistencial es donde se presentan mayores dilemas en el clima laboral.
- e) Remuneración:** Según Luengo y Sanhueza⁴⁴ constituye la retribución monetaria que el personal de Enfermería recibe mensualmente en contraprestación por la actividad laboral realizada en su ambiente laboral; y en relación al clima organizacional, asevera que diversas investigaciones reportan que las bajas remuneraciones salariales se asocian con un clima laboral inadecuado en las instituciones de salud
- f) Trabajo en otra institución:** Este factor se encuentra íntimamente relacionado con el factor anterior, pues de acuerdo a lo que menciona Mamani²⁴ la baja remuneración percibida en las entidades hospitalarias, especialmente en el personal contratado, obliga a que el personal de Enfermería busque realizar otra actividad laboral fuera de la institución que le permiten cubrir las necesidades de su hogar propiciando que descuiden su trabajo y que se presenten inadecuadas relaciones personales que afectan el clima organizacional.
- g) Pertenencia a sindicatos:** Obrequé⁴⁵ menciona que los sindicatos representan las asociaciones que los trabajadores conforman para defender sus intereses laborales, profesionales y económicos dentro de la institución de trabajo, teniendo entre

sus perspectivas negociar las mejoras de condiciones laborales con los directivos de la institución; aseverando que estas negociaciones, en algunas ocasiones, se constituye en una fuente de conflicto laboral que repercute en el clima organizacional de la entidad hospitalaria, que ha sido evidenciado en algunos trabajos de investigación.

2.3.2. Clima organizacional

2.3.2.1. Concepto de clima organizacional

Según el MINSA²⁰ el clima organizacional es definido como todos los aspectos y características administrativas de la institución que repercute en el rendimiento de sus trabajadores en el pequeño, mediano y largo plazo.

Chiavenato citado por Romero¹⁴ este constructo puede ser conceptualizado como todas aquellas características o cualidades del lugar de trabajo que son vivenciadas por todos los integrantes del grupo organizacional y que tienen afectación o repercusión directa en las conductas de los trabajadores.

Quinto¹⁷ refiere que representan los atributos o características relativamente constantes de un determinado ambiente laboral que son vivenciadas por los trabajadores y que influyen en su conducta laboral.

Uturunco⁸ señala que representa el conjunto de rasgos de naturaleza permanente que se desarrollan dentro de una organización y que influyen en la conducta organizacional de las personas que lo integran.

2.3.2.2. Importancia del clima organizacional.

Romero¹⁴ menciona que el análisis evaluativo del clima organizacional es importante que permite promover la mejora permanente y continua del ambiente laboral, favoreciendo el desarrollo institucional y la mejora de la atención a los usuarios.

Apancho y Condori⁴⁶ sostienen que el clima organizacional es importante porque permite obtener información sobre las condiciones laborales, evaluar las fuentes de conflicto laboral,

obtener una fuente de integración de la entidad organizacional, y prevenir los problemas que puedan suscitarse dentro de la institución.

2.3.2.3. Dimensiones del clima organizacional

Potencial humano

Romero¹⁴ asevera que representa el sistema social que conforma la organización laboral y que tienen como propósito la consecución de los objetivos organizacionales; siendo sus principales indicadores el liderazgo, recompensa, confort e innovación laboral, que se describen a continuación:

- a) Liderazgo:** Vela³⁰ menciona que representa el grado de influencia que ejercen los directivos de una determinada organización en las conductas de los trabajadores para conseguir los objetivos trazados dentro de la organización.
- b) Recompensa:** Jahuir⁴⁷ refiere que constituye la medida en que la institución organizacional prioriza el otorgamiento prioriza la dotación de premios y estímulos positivos antes que aplicar castigos para promover el desarrollo de un clima organizacional saludable.
- c) Confort:** Apancho y Condori⁴⁶ mencionan que representan todos los esfuerzos que realizan los encargados de la parte directiva de la organización para propiciar la presencia de un ambiente de trabajo agradable, sano y saludable en los trabajadores de la institución.
- d) Innovación:** Yapó⁴⁸ considera que constituye la voluntad o capacidad que tienen los miembros de una organización de experimentar cosas y situaciones novedosas y de modificar la manera de realizar diversas actividades en el ambiente laboral.

3. Diseño organizacional.

Cruzado¹ refiere que el diseño organizacional alude al conjunto de acciones, pautas o sucesos que son desarrollados de manera consciente por dos o más personas dentro de una determinada institución, siendo sus indicadores de evaluación la

toma de decisiones, remuneración, comunicación y estructura, cuyas características se pasan a detallar.

- a) **Remuneración:** Uturunco⁸ señala que representan los pagos de tipo monetario o material valuable que los empleadores otorgan a sus trabajadores por el desarrollo de sus actividades laborales en un periodo de tiempo determinado.
- b) **Estructura:** Picoy⁹ establece que constituye la medida en que la organización de trabajo prioriza la aplicación de la burocracia estandarizados en normativas, procedimientos administrativos, gestiones, reglas u otros aspectos que repercuten en el clima organizacional del ambiente laboral.
- c) **Comunicación organizacional:** Tal como manifiesta Pardo⁴⁹ hace referencia a los canales de comunicación que se presentan en la organización de trabajo y que facilitan que los trabajadores puedan expresar sus discrepancias e inconformidades a sus superiores jerárquicos.
- d) **Toma de decisiones:** Elgegren⁵⁰ refiere que representa el proceso por el cual se analiza la información relevante para la organización, jerarquizando los problemas y priorizando las alternativas de solución para obtener resultados positivos para el desarrollo organizacional.

4. **Cultura organizacional.**

Según López¹⁹ representa el conjunto de hábitos, estilos y creencias que son implementadas en el ambiente de trabajo a través de normativas, actitudes, expectativas y valores que rigen la conducta de los trabajadores en el interior de la organización laboral, siendo sus indicadores conflicto y cooperación, la identidad y motivación que se especifican a continuación.

- a) **Conflicto y cooperación:** Altamirano y Verástegui⁵¹ señalan que es el grado de colaboración que se evidencia entre los trabajadores dentro de su unidad de trabajo; y la colaboración del personal humano que recibe de la organización laboral.
- b) **Identidad:** De acuerdo a lo especificado por el MINSA²⁰ es considerado como el sentimiento de pertenencia a una

determinada organización institucional, por el cual los trabajadores se sienten elementos importantes y valiosos dentro del grupo de trabajo.

- c) Motivación:** Rosales⁵² alude que este indicador representa todas aquellas condiciones del entorno laboral que permiten que los trabajadores laboren con mayor o menor intensidad de una organización laboral.

Tipos de clima organizacional

Según el MINSA citado por López¹⁹ en las instituciones existen tres tipos de clima organizacional; el primero es el clima organizacional adecuado o considerado como saludable, cuando es un clima que promueve el desarrollo de la organización y de sus trabajadores, que se refleja en el trabajo en equipo, interés, solidaridad, empatía, motivación, satisfacción, entre otras características que evidencian que los integrantes de la organización cumplen sus funciones en el marco de sus competencias laborales en el marco de una relación solidaria y empática con los demás miembros de la organización.

El segundo tipo de clima organizacional es el no saludable o inadecuado, que según aluden Cárdenas y Condori⁵³ se manifiesta cuando se produce el desequilibrio o desestabilización de la organización dificultando la consecución de los objetivos institucionales que son atribuidas básicamente a la falta de motivación, identidad institucional, recompensas, reconocimiento, liderazgo, trabajo en equipo, que produce la insatisfacción de los integrantes de la organización causando consecuencias negativas como la alta rotación, baja productividad e ineficiencia laboral.

Finalmente se ubica el clima organizacional por mejorar, que tal como menciona Solis⁵⁴ es aquel tipo de clima que se encuentra entre el clima adecuado e inadecuado, pero con el transcurso del tiempo puede transformarse en uno de los dos climas previamente mencionados, que esencialmente dependerán de la importancia brindada y de las condiciones que rigen dentro de la institución.

Para fines de análisis valorativo en este estudio investigativo se considerará los climas organizacionales adecuados e inadecuados.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Hi: Los factores sociolaborales están relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari – Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017.

Ho: Los factores sociolaborales no están relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari – Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017.

2.4.2. Hipótesis específicas

Hi₁: Los factores sociales (edad mayor de 40 años, sexo femenino, tenencia de pareja, religión católica y tenencia de hijos) están relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.

Ho₁: Los factores sociales (edad mayor de 40 años, sexo femenino, tenencia de pareja, religión católica y tenencia de hijos) no están relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.

Hi₂: Los factores laborales (grupo ocupacional licenciado(a) en Enfermería, condición laboral nombrado(a), tiempo de servicio mayor de 10 años, tipo de trabajo asistencial, remuneración mayor de 1500 soles, trabajo en otra institución y pertenencia a sindicatos) están relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.

Ho₂: Los factores laborales (grupo ocupacional licenciado(a) en Enfermería, condición laboral nombrado(a), tiempo de servicio mayor de 10 años, tipo de trabajo asistencial, remuneración mayor de 1500 soles, trabajo en otra institución y pertenencia a sindicatos) no están

relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.

2.5. Variables

2.5.1. Variable independiente

Factores sociolaborales.

2.5.2. Variable dependiente

Clima organizacional.

2.6. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	TIPO DE VARIABLE	INDICADORES	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE					
Factores sociolaborales	Factores Sociales	Católica	Edad mayor de 40 años	Si No	Nominal
		Católica	Sexo Femenino	Si No	Nominal
		Católica	Tenencia de pareja estable	Si No	Nominal
		Católica	Religión católica	Si No	Nominal
		Católica	Tenencia de hijos	Si No	Nominal
	Factores Laborales	Católica	Grupo ocupacional Licenciado(a) en Enfermería	Si No	Nominal
		Católica	Condición laboral nombrado(a)	Si No	Nominal
		Numérica	Tiempo de servicio mayor de 10 años	Si No	Nominal

		Categoría	Tipo de trabajo asistencial	Si No	Nominal
		Numérica	Remuneración mayor de 1500 soles	Si No	Nominal
		Categoría	Trabajo en otra institución	Si No	Nominal
		Categoría	Pertenencia a sindicatos	Si No	Nominal
VARIABLE DEPENDIENTE					
Clima organizacional	Cultura Organizacional	Categoría	Conflicto y cooperación	Adecuado: 46 - 75 Inadecuado: 15 – 45	Nominal
		Categoría	Identidad		Nominal
		Categoría	Motivación		Nominal
	Diseño Organizacional	Categoría	Estructura	Adecuado: 58 - 95 Inadecuado: 19 – 57	Nominal
		Categoría	Toma de decisiones		Nominal
		Categoría	Remuneración		Nominal
		Categoría	Comunicación		Nominal
	Potencial Humano	Categoría	Liderazgo	Adecuado: 64 - 105 Inadecuado: 21– 63	Nominal
		Categoría	Recompensa		Nominal
		Categoría	Innovación		Nominal
		Categoría	Confort		Nominal

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El estudio fue de tipo observacional, porque la tesista no intervino en su desarrollo; transversal, porque solo se realizó una medición de variables; prospectivo, debido a que se recolectaron datos de fuentes primarias en tiempo presente; y analítico porque se estudiaron dos variables para el abordaje del fenómeno analizado.

3.1.1. Enfoque

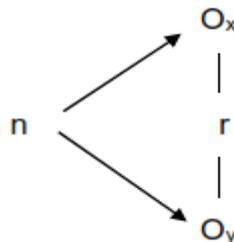
La investigación tuvo enfoque cuantitativo porque se apoyó en el uso de softwares estadísticos para determinar convenientemente los factores sociolaborales relacionados al clima organizacional del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.

3.1.2. Alcance o nivel

La investigación se ubicó en el nivel relacional porque permitió establecer relaciones de asociación entre las variables de análisis para identificar los factores sociolaborales relacionados al clima organizacional en la entidad hospitalaria en estudio.

3.1.3. Diseño

Se aplicó un diseño correlacional como se grafica a continuación.



Donde:

- n : Personal de Enfermería.
- O_x : Factores sociolaborales.
- O_y : Clima organizacional.
- r : Relación de variables.

3.2. Población y muestra**3.2.1. Población**

La población de análisis estuvo constituida por 61 trabajadores de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari – Nivel II E de Amarilis durante el año 2017; que según información proporcionada por la jefatura de Enfermería de esta entidad hospitalaria se encuentra clasificada de esta manera: 32 licenciados(as) de Enfermería y 29 técnicos(as) de Enfermería.

- a) Criterios de inclusión:** Se incluyó en la recolección de datos al personal de Enfermería que tuvo más de tres meses laborando en el Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari y consintieron para participar de la aplicación de instrumentos.
- b) Criterios de exclusión:** Se excluyó a 2 licenciados en Enfermería que estuvieron de vacaciones y 2 técnicos de Enfermería que no quisieron ser partícipes de la recolección de información.
- c) Ubicación en el tiempo y espacio:** Se desarrolló durante los meses de junio a julio del 2017 en las instalaciones del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari – Nivel II E, que consta de dos módulos; Modulo I se encuentra en la Av. Micaela Bastidas s/n y el Modulo II en el Jr. Miguel Grau N° 216 - Paucarbamba Huánuco – Amarilis.

3.2.2. Muestra

- a) Unidad de análisis y muestreo:** Personal de Enfermería.
- b) Marco muestral:** Rol de turnos de licenciados y técnicos de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.

- c) **Tamaño muestral:** La muestra final quedó conformada por 57 trabajadores del área de Enfermería, debido a que 4 fueron excluidos de participar en el estudio.
- d) **Tipo de muestreo:** No ameritó realizar ningún tipo de muestreo porque se analizó a todo el personal de Enfermería en estudio.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Para la recolección de datos

3.3.1.1. Técnicas.

Se consideró la técnica de la encuesta para la medición de la variable factores sociolaborales; y la psicometría para medir el clima organizacional de la entidad en estudio.

3.3.1.2. Instrumentos de recolección de datos.

- a) **Cuestionario de factores sociolaborales:** Fue elaborado por Vargas³⁹ y permitió identificar los factores sociolaborales del personal de Enfermería; estando conformado por 12 preguntas, de los cuales 5 pertenecieron a los factores sociales y 7 a los factores laborales; contando con respuestas dicotómicas y politómicas que permitieron conocer los factores sociolaborales preponderantes en el personal de Enfermería.
- b) **Escala de clima organizacional:** Fue elaborado por el equipo técnico del MINSA²⁰ y permite valorar el clima organizacional en establecimientos de salud, siendo validada por el equipo técnico de esta entidad gubernamental y en esta investigación fue adaptada a la realidad de estudio; estuvo compuesta por 55 preguntas que miden la cultura organizacional (15 preguntas) diseño organizacional (19 preguntas) y potencial humano(21 preguntas) de clima organizacional de la institución, presentando preguntas con aspectos negativos y positivos con cinco opciones de respuesta presentadas en una escala tipo Lickert.

La medición de la variable clima organizacional y dimensiones se efectuó considerando las siguientes puntuaciones:

Clima organizacional general:

Adecuado = 166 a 275.

Inadecuado = 55 a 165.

Cultura organizacional:

Adecuado = 46 a 75

Inadecuado = 15 a 145.

Diseño organizacional:

Adecuado = 58 a 95.

Inadecuado = 19 a 57.

Potencial humano:

Adecuado = 64 a 105.

Inadecuado = 21 a 63.

3.3.1.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos.

a) Validez por jueces expertos: Los instrumentos elaborados en este estudio fueron sometidos a la evaluación de 5 expertos (Anexo 5) quienes valoraron individualmente cada uno de los ítems según criterios establecidos para la validación de contenido, quienes de manera unánime señalaron que los instrumentos eran adecuados para identificar los factores sociolaborales y el clima organizacional del personal de Enfermería; sugiriendo pequeñas modificaciones en la redacción de preguntas para una mejor comprensión por parte de la muestra analizada.

Los jueces expertos que formaron parte de la validación de contenido de esta investigación fueron los siguientes: Mg. Diana Palma Lozano (Directora de Gestión de la Investigación UDH); Mg. Silvia Alvarado Rueda (Docente de la UDH); Lic. Vilma Llanto Cuenca (Docente de UDH), Lic. Melisa Diaz Flores (Enfermera Tópico UDH) y Med. Víctor Javier Sotelo Rodríguez (Director del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari).

b) Confiabilidad de los instrumentos: Para la validación cuantitativa de instrumentos de investigación, durante los días 17 y 18 de mayo del 2017 se realizó un estudio piloto en el

Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco en una muestra de 10 trabajadores del departamento de Enfermería; quienes respondieron las preguntas de los instrumentos elaborados en el estudio para su valoración pertinente obteniéndose una tasa de no respuesta global de 0%.

Con los hallazgos de la ejecución del estudio piloto, se realizó el análisis de confiabilidad de la “Escala de clima organizacional” con el coeficiente del alfa de Cronbach cuyo valor obtenido fue 0.821 siendo este resultado valorado como confiable.

3.3.2. Para la presentación de datos

- a) Autorización:** Se efectuaron las coordinaciones necesarias para obtener la autorización para la aplicación del estudio, que fue recepcionada y aceptada por el director del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari el día 7 de junio del 2017 (Anexo 6) emitiendo el documento de autorización correspondiente el 12 de junio del 2017. (Anexo 7).
- b) Aplicación de instrumentos:** Se realizó el abastecimiento de los recursos necesarios para la aplicación de encuestas, que fue financiado con recursos propios; posteriormente se realizó una reunión con los encuestadores donde se les capacitó respecto a los objetivos del trabajo de campo, criterios en la selección de la muestra en estudio y procedimientos de obtención de datos.

El día 19 de junio del 2017 se inició la ejecución del estudio, presentando los encuestadores a las autoridades pertinente a fin de que tengan las facilidades para la obtención de información, posteriormente se identificó cada personal de Enfermería con quién se coordinó individualmente el momento de aplicación de los instrumentos según disponibilidad de tiempo de cada trabajador.

Una vez cumplido con ello, se reunió con cada personal de Enfermería, a quienes previa firma del consentimiento informado se entregó los instrumentos para que resuelvan individualmente, cuyos datos fueron completados en un tiempo aproximado de 25

minutos por cada personal del área de Enfermería; realizando el mismo proceso hasta completar la población total del estudio; dando por finalizado el periodo de recolección de información el día 30 de junio del 2017.

- c) Revisión de los datos:** Antes del procesamiento de datos, se efectuó el control técnico de calidad de cada instrumento aplicado en el estudio, certificando que todos los instrumentos estuvieron llenados correctamente; por tanto, no se eliminó ningún instrumento en este proceso.
- d) Codificación de datos:** Las respuestas identificadas en los instrumentos se codificaron numéricamente según las respuestas esperadas en cada instrumento, que para las variables cualitativas se realizó en función a lo establecido en el marco teórico presentado en este informe de tesis.
- e) Clasificación de datos:** Los datos encontrados se clasificaron según tipología de la variable y su escala valorativa de medición.
- f) Procesamiento de datos:** Se elaboró una matriz de datos en el software SPSS 15.0 donde se pasaron los datos codificados previamente para su procesamiento respectivo.
- g) Presentación de datos:** Los datos fueron presentadas en tablas estadísticas de frecuencias y proporciones para la parte descriptiva, y tablas de contingencia para la parte inferencial, según los parámetros de las normativas Vancouver.

3.3.3. Para el análisis e interpretación de datos

- a) Análisis descriptivo:** En este componente del estudio se consideró la aplicación de medidas descriptivas de frecuencias y proporciones.
- b) Análisis inferencial:** Para el contraste de hipótesis se siguieron los cinco pasos de la significancia estadística, aplicando la prueba del Chi Cuadrado de Independencia con una probabilidad de error de 0.05. En el procesamiento inferencial de resultados se usó el software SPSS 15.0

c) Consideraciones éticas de la investigación: En esta tesis se cumplieron los principios bioéticos estandarizados para la investigación en salud, pues previo al reclutamiento del personal de Enfermería se solicitó la firma del consentimiento informado escrito, respetándose la confidencialidad de datos brindados y no transgrediendo los derechos de los participantes.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos.

4.1.1. Factores sociolaborales

Tabla Nº 1 Factores sociales del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017.

Factores Sociales	n = 57	
	Frecuencia	%
Edad mayor de 40 años		
Si	24	42,1
No	33	57,9
Sexo Femenino		
Si	43	75,4
No	14	24,6
Tenencia de pareja estable		
Si	27	47,4
No	30	52,6
Religión católica		
Si	38	66,7
No	19	33,3
Tenencia de hijos		
Si	40	70,2
No	17	29,8

Fuente. Cuestionario de factores sociolaborales.

En la descripción de los factores sociales del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Nivel II E de Amarilis se evidenciaron estos hallazgos:

En cuanto al factor edad mayor de 40 años, se evidenció que 57,9% (33) de trabajadores encuestados tuvieron menos de 40 años y 42,1% (24) fueron mayores de 40 años.

En relación al factor sexo femenino, se observó que 75,4% (43) fueron mujeres y 24,6% (14) fueron varones.

En referencia al factor tenencia de pareja estable, se evidenció que 47,4% (27) si tenían una pareja adquirida mediante lazos de matrimonio y convivencia; y 52,6% (30) no tenían una relación de pareja teniendo la condición civil de solteros(as), separados(as) y viudos(as) respectivamente.

Respecto al factor social religión católica, se pudo encontrar que 66,7% (38) de trabajadores profesan esta religión y 33,3% (19) no profesan esta religión pues refirieron ser evangélicos.

Y, finalmente, en cuanto a la tenencia de hijos, se observó que un alto porcentaje de 70,2% (40) de trabajadores encuestados manifestaron que si tienen hijos y 29,8% (17) refirieron que no tienen hijos actualmente.

Tabla N° 2 Factores laborales del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017.

Factores Laborales	n = 57	
	Frecuencia	%
Grupo ocupacional Licenciado en Enfermería		
Si	30	52,6
No	27	47,4
Condición laboral nombrado		
Si	35	61,4
No	22	38,6
Tiempo de servicio mayor de 10 años		
Si	27	47,4
No	30	52,6
Tipo de trabajo asistencial		
Si	42	73,7
No	15	26,3
Remuneración mensual mayor a 1500 soles		
Si	28	49,1
No	29	50,9
Trabajo en otra institución		
Si	19	33,3
No	38	66,7
Pertenencia a sindicatos		
Si	23	40,3
No	34	59,7

Fuente. Cuestionario de factores sociolaborales.

En cuanto a la evaluación de los factores laborales en el personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Nivel II E de Amarilis se obtuvieron estos resultados:

En relación al factor grupo ocupacional Licenciado(a) de Enfermería, se evidenció que 52,6% (30) trabajadores encuestados fueron licenciados(as) de Enfermería y 47,4% (27) se desempeñaron como técnicos(as) de Enfermería en esta entidad hospitalaria.

Respecto a la condición laboral nombrado(a), se comprobó que hubo predominio porcentual de personal de Enfermería nombrado con 61,4% (35); y la proporción restante de 38,6% (22) se encuentra laborando como contratados.

En cuanto al tiempo de servicio en la institución mayor de 10 años, se encontró que 47,4% (27) tuvieron más de 10 años de servicio laboral, y en contraste, 52,6% (30) tienen menos de 10 años laborando en esta institución.

En concernencia al tipo de trabajo asistencial, se halló que 73,7% (42) de trabajadores encuestados realiza actividades asistenciales en esta entidad hospitalaria; mientras que, en inferior frecuencia, 26,3% (15) desarrollan actividades administrativas en esta institución de salud.

En referencia a la remuneración mensual mayor de 1500 soles, los resultados evidenciaron que 49,1% (28) de encuestados tuvo un salario mensual mayor de 1500 soles y 50,9% (29) presentaron una retribución salarial inferior a 1500 soles mensual

50,9% (29) de trabajadores encuestados tuvo un sueldo inferior a los 1500 soles mensuales; y en similar proporción, 49,1% (28) reciben una retribución mensual superior a los 1500 soles.

Respecto a la condición de trabajo en otra institución, se halló que 66,7% (38) de trabajadores de Enfermería solo laboran en esta entidad hospitalaria; y 33,3% (19) manifestaron que también laboran en otras instituciones, siendo las labores de docencia universitaria las más referidas por los trabajadores.

Y, finalmente en cuanto a la pertenencia a sindicatos, se pudo identificar que la mayor proporción de 59,7% (34) del personal de Enfermería no pertenece a ningún sindicato; y 40,3% (23) restante manifestaron

pertenecer al sindicato de trabajadores del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.

4.1.2. Clima organizacional en el ámbito de estudio

Tabla Nº 3 Clima organizacional en la dimensión cultura organizacional del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017.

Clima Organizacional Dimensión Cultura Organizacional	Frecuencia	%
Adecuado	39	68,4
Inadecuado	18	31,6
Total	57	100,0

Fuente. Escala de clima organizacional

En el análisis valorativo del clima organizacional del personal de Enfermería en la dimensión cultura organizacional, se pudo evidenciar como dato sobresaliente que 68,4% (39) de encuestados valoró el clima organizacional como adecuado; y 31,6% (18) percibió un clima organizacional inadecuado en la evaluación de la cultura organizacional.

Tabla Nº 4 Clima organizacional en la dimensión diseño organizacional del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017.

Clima Organizacional Dimensión Diseño Organizacional	Frecuencia	%
Adecuado	37	64,9
Inadecuado	20	35,1
Total	57	100,0

Fuente. Escala de clima organizacional

En relación al análisis del clima organizacional del personal de Enfermería en la dimensión diseño organizacional, se halló que un alto porcentaje de 64,9% (37) de encuestados consideraron que el clima organizacional era adecuado en esta dimensión y 35,1% (20) valoraron el clima organizacional como inadecuado en la dimensión diseño organizacional.

Tabla Nº 5 Clima organizacional en la dimensión potencial humano del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017.

Clima Organizacional Dimensión Potencial Humano	Frecuencia	%
Adecuado	31	54,4
Inadecuado	26	45,6
Total	57	100,0

Fuente. Escala de clima organizacional

En cuanto a la valoración del clima organizacional del personal de en la dimensión potencial humano, se evidenció que 54,4% (31) de trabajadores percibieron que el clima organizacional era adecuado en la institución y 45,6% (26) restante consideraron que el clima organizacional de su ambiente de trabajo en la dimensión potencial humano era inadecuado.

Tabla Nº 6 Clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017.

Clima Organizacional	Frecuencia	%
Adecuado	35	61,4
Inadecuado	22	38,6
Total	57	100,0

Fuente. Escala de clima organizacional

En la valoración del clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Nivel II E de Amarilis, se encontró que 61,4% (35) de trabajadores encuestados percibieron que, en términos generales, existe un clima organizacional adecuado en la institución; y 38,6% (22) manifestaron que el clima organizacional de su ambiente de trabajo era inadecuado.

4.2. Contrastación y prueba de hipótesis

Tabla N° 7 Factores sociales relacionados al clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017.

Factores sociales	Clima Organizacional (n = 57)				Total		Chi Cuadrado (X ²)	P (valor)
	Adecuado		Inadecuado		Nº	%		
	Nº	%	Nº	%				
Edad mayor a 40 años								
Si	19	12,3	5	5,3	24	42,1	5,519	0,019
No	16	1,7	17	5,3	33	57,9		
Sexo Femenino								
Si	25	43,8	18	31,6	43	75,4	0,787	0,375
No	10	17,6	4	7,0	14	24,6		
Tenencia de pareja estable								
Si	17	29,8	10	17,6	27	47,4	0,053	0,819
No	18	31,6	12	21,0	30	52,6		
Religión católica								
Si	23	40,4	15	26,3	38	66,7	0,037	0,847
No	12	21,0	7	12,3	19	33,3		
Tenencia de hijos								
Si	28	49,1	12	21,1	40	70,2	4,182	0,041
No	7	12,3	10	17,5	17	29,8		

Fuente: Cuestionario de factores laborales y Escala de clima organizacional.

En cuanto a la evaluación de los factores sociales relacionados al clima organizacional del personal de Enfermería, los resultados del contraste de hipótesis con el estadístico Chi Cuadrado de Independencia mostraron los siguientes hallazgos inferenciales:

En cuanto a la relación entre el factor social edad mayor de 40 años y el clima organizacional del personal de Enfermería, se encontró relación significativa entre estas variables. [$X^2 = 5,519$; $p \leq 0,019$], que permite afirmar que la edad mayor de 40 años es un factor relacionado al clima organizacional del personal de Enfermería de la entidad en estudio.

Respecto a la relación entre el sexo femenino y el clima organizacional en el ámbito en estudio, no se identificó relación significativa entre las variables [$X^2 = 0,787$; $p \leq 0,375$], que conlleva a señalar que ser del sexo femenino es un factor que no se asocia con el clima organizacional del personal de Enfermería de esta entidad hospitalaria.

En el análisis de la relación entre el factor tenencia de pareja estable y el clima organizacional del personal de Enfermería, no se encontró relación en la evaluación de las variables [$X^2 = 0,053$; $p \leq 0,819$], en consecuencia, se establece que tener pareja estable es un factor que no afecta el clima organizacional de la entidad hospitalaria.

En referencia a la valoración de la relación entre el factor religión católica y el clima organizacional del personal de Enfermería, los resultados del análisis comparativo de variables no mostraron relación estadística entre ellas [$X^2 = 0,037$; $p \leq 0,847$], esto conlleva a señalar que la religión católica es un factor que no se relaciona con el clima organizacional en el ámbito de estudio

Y finalmente, en cuanto a la evaluación de la relación entre el factor tenencia de hijos y el clima organizacional del área de Enfermería de esta institución, los datos del contraste de hipótesis mostraron que existe relación entre estas variables [$X^2 = 4,182$; $p \leq 0,041$]; que permite concluir que la tenencia de hijos es un factor social que se relaciona con el clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital en estudio.

Tabla Nº 8 Factores laborales relacionados al clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Nivel II Amarilis – Huánuco 2017.

Factores laborales	Clima Organizacional (n = 57)				Total		Chi Cuadrado (X^2)	P (valor)
	Adecuado		Inadecuado		Nº	%		
	Nº	%	Nº	%				
Grupo Ocupacional Licenciado(a) en Enfermería								
Si	19	33,3	11	19,3	30	52,6	0,100	0,752
No	16	28,1	11	19,3	27	47,4		
Condición Laboral Nombrado(a)								

Si	26	45,7	9	15,7	35	61,4	6,350	0,012
No	9	15,7	13	22,9	22	38,6		
Tiempo de servicio								
Mayor de 10 años								
Si	21	36,9	6	10,5	27	47,4	5,804	0,016
No	14	24,5	16	28,1	30	52,6		
Tipo de trabajo asistencial								
Si	23	40,4	19	33,3	42	73,7	2,971	0,085
No	12	21,0	3	5,3	15	26,3		
Remuneración								
Mayor de 1500 soles								
Si	21	36,9	7	12,2	28	49,1	4,293	0,038
No	14	24,5	15	26,4	29	50,9		
Trabajo en otra institución								
Si	11	19,3	8	14,0	19	33,3	0,148	0,700
No	24	42,1	14	24,6	38	66,7		
Pertenencia a sindicatos								
Si	9	15,7	14	24,6	23	40,3	8,071	0,004
No	26	45,7	8	14,0	34	59,7		

Fuente: Cuestionario de factores laborales y Escala de clima organizacional.

En el análisis inferencial de los factores laborales relacionados al clima organizacional del personal de Enfermería, se obtuvieron estos hallazgos:

En cuanto a la relación entre el factor grupo ocupacional licenciado de Enfermería y el clima organizacional del personal de Enfermería de esta institución; no se identificó relación entre estas variables [$X^2 = 0,100$; $p \leq 0,752$]; por tanto, se establece que el grupo ocupacional es un factor que no se relaciona al clima organizacional en el ámbito de estudio.

Respecto a la relación entre la condición laboral nombrado(a) y el clima organizacional del área de Enfermería, los datos del contraste de hipótesis evidenciaron relación estadística entre estas variables [$X^2 = 6,350$; $p \leq 0,012$]; que permite establecer que tener la condición laboral de nombrado(a) es un factor laboral que se relaciona con el clima organizacional del personal de Enfermería.

En concernencia al análisis de la relación entre el tiempo de servicio en la institución mayor de 10 años y el clima organizacional del área de

Enfermería, los datos del ritual de significancia comprobaron la relación entre las variables [$X^2 = 7,945$; $p \leq 0,019$]; que permite señalar que el tiempo de trabajo mayor de 10 años en la institución es un factor laboral que tiene relación con el clima organizacional del personal del área de Enfermería.

En referencia a la relación entre el factor tipo de trabajo asistencial y el clima organizacional del personal de Enfermería de la entidad hospitalaria, no se pudo evidenciar relación estadística entre estas variables [$X^2 = 2,971$; $p \leq 0,085$], estableciéndose que el tipo de trabajo es un factor que no asocia al clima organizacional del área de Enfermería.

Respecto a la relación entre la remuneración mayor de 1500 soles y el clima organizacional del departamento de Enfermería; el análisis inferencial corroboró la relación de estas variables [$X^2 = 4,293$; $p \leq 0,038$]; que conlleva a afirmar que la remuneración es un factor laboral que repercute en el clima organizacional del personal que labora en el área de Enfermería.

En cuanto a la evaluación de la relación que se manifiesta entre el factor trabajo en otra institución y el clima organizacional en el personal de Enfermería, los datos de la prueba de hipótesis no evidenciaron relación de trascendencia estadística entre las variables [$X^2 = 0,148$; $p \leq 0,700$].

Y, por último, al analizar la relación entre el factor laboral pertenencia a sindicatos y el clima organizacional del área de Enfermería de esta entidad hospitalaria, los hallazgos del contraste de hipótesis mostraron la presencia de relación entre las variables analizadas [$X^2 = 8,071$; $p \leq 0,004$]; por ello se establece que la pertenencia a sindicatos es un factor laboral relacionado al clima organizacional del personal de Enfermería en el Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de resultados

El trabajo de investigación sobre los factores sociales relacionados al clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Nivel II E del distrito de Amarilis, Huánuco 2017; evidenció con la aplicación del Chi Cuadrado de Independencia que existen factores sociales y laborales que se relacionan significativamente con el clima organizacional de este hospital, que permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar las hipótesis planteadas en este trabajo de investigación.

En esta perspectiva, en este informe de tesis se pudo identificar que los factores sociales que tuvieron relación significativa con el clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Nivel II E de Amarilis fueron la edad mayor de 40 años ($p \leq 0,019$) y la tenencia de hijos ($p \leq 0,041$).

Estos resultados son concordantes con los encontrados por De la Roca¹² quien en su tesis doctoral también identificó que la edad ejerce influencia significativa en el clima organizacional de las instituciones de salud pues los trabajadores del área de Enfermería que tienen mayor edad tienden a valorar el clima organizacional como adecuado, mientras que los climas organizacionales inadecuados son más frecuentes en trabajadores jóvenes, el envejecimiento de la fuerza del trabajo hace necesario que se generen empleos adecuados ya que los trabajadores de edad media presentan mayores demandas laborales y familiares, mayor conflicto trabajo – familia y menos apoyo social en el trabajo a diferencia de los trabajadores jóvenes. demostrando la relación entre estas variables como también ha sido demostrado en los resultados presentados en este informe de tesis.

Vera y Samudio²³ también identificaron que la edad tiene relación significativa en el clima organizacional de las entidades de salud estableciendo que a medida que se incrementa la edad los

trabajadores adquieren mayor experiencia laboral y capacidad para afrontar los problemas que se presentan dentro de la institución favoreciendo el desarrollo de clima organizacionales adecuados, guardando relación con nuestros resultados.

Mamani²⁴ también encontró asociación entre estas variables concluyendo que la edad es un factor preponderante para un adecuado clima organizacional dentro de la institución, resaltando la importancia de afianzar los lazos intergeneracionales para la mejora de competencias profesionales y el fortalecimiento del clima organizacional en las instituciones de salud, como también los resaltan nuestros hallazgos.

Respecto a la tenencia Gallardo²⁶ concordó en señalar que la condición de paternidad en los trabajadores representa un factor que afecta el clima organizacional de las instituciones de salud, debido a que la tenencia de hijos dentro del hogar implica que los trabajadores busquen tener mejores condiciones laborales y remuneraciones para cubrir las necesidades de su hogar, que en ocasiones se constituyen en fuentes generadoras de conflictos en el ambiente de trabajo.

Ríos²² refuerza esta premisa al establecer que el personal de Enfermería de las unidades hospitalarias es quizás uno de los grupos ocupacionales que mayor sacrificio realizan en el hogar pues debido a las actividades propias de su función asistencial pasan la mayor parte del día cuidando pacientes en turnos rotativos dejando de lado el cuidado de sus hijos, constituyéndose en una fuente de insatisfacción laboral que afecta el clima organizacional de la institución; resaltando que por ello es importante la dotación de vacaciones y licencias por paternidad, pues estas permiten mejorar el compromiso laboral, disminuir las rotaciones y optimizar el ambiente de trabajo en las instituciones de salud, que también se considera un aspecto relevante en nuestros resultados.

Resultados similares también son presentados por Díaz, Rodríguez, Balcindes, De Vos y Van der Stuyfs⁵⁵ quienes también opinaron que existe cierta influencia de la condición de paternidad en el clima organizacional del área de Enfermería, señalando que al no

disponer del tiempo adecuado para dedicarse al cuidado de sus hijos muchas veces se convierte en fuente de insatisfacción laboral que se puede reflejar en incremento del ausentismo, apatía y bajo compromiso laboral que repercute en el clima organizacional; que a nuestro criterio merece ser analizado con mayor detalle en futuras investigaciones para establecer la asociación de estas variables.

Por otra parte, los datos encontrados en esta investigación demostraron que los factores laborales relacionados al clima organizacional del personal de Enfermería fueron la condición laboral nombrado(a) ($p \leq 0,041$), tiempo de servicio en la institución mayor de 10 años ($p \leq 0,018$), la remuneración mayor a 1500 soles mensuales ($p \leq 0,038$) y la pertenencia a sindicatos en la institución ($p \leq 0,004$).

Los hallazgos son concordantes con los reportados por Romero¹⁴ quien en su tesis de grado también comprobó que la condición laboral y el tiempo de servicio son factores relevantes que repercuten en el clima organizacional de las entidades de salud; siendo motivo frecuente de conflictos en los trabajadores de la organización como también se corrobora en los datos presentados en este estudio.

En la misma línea Ramírez, Castro, Núñez y Villar⁵ también corroboraron que la condición laboral, el tiempo de servicio, la capacitación profesional y la remuneración son los factores que se relacionan con el ambiente laboral, considerando que es indispensable realizar planes de intervención para mejorar el clima organizacional en los servicios de salud.

Asimismo, Uturnco⁸ concuerda en establecer que la estabilidad laboral y la remuneración son factores que repercuten en el clima organizacional de las entidades hospitalarias, pues son aspectos que permiten promover su desarrollo personal y el compromiso laboral para el cumplimiento de objetivos organizacionales, que también fue evidenciado los hallazgos de esta investigación.

Continuando con esta tendencia De la Roca¹² también halló que el grupo ocupacional, el tiempo de servicio y la condición laboral son factores que repercuten en el clima laboral de los establecimientos sanitarios, mencionando que entre ellos la falta de estabilidad laboral

es una preocupación permanente en el personal de Enfermería que genera insatisfacción laboral repercutiendo en el clima del ambiente de trabajo, como lo corroboran los resultados de este estudio donde se comprueba que la condición laboral y el tiempo de servicio en la organización son los que mayor nivel de relación mostraron con el clima organizacional.

Larico²⁵ también concordó en señalar que los factores que tuvieron relación con el clima organizacional del personal que labora en el área de Enfermería fueron la condición laboral, la remuneración mensual y la pertenencia a sindicatos, mencionando que esto podría deberse a la búsqueda de reconocimiento institucional y mejora de condiciones laborales en las entidades de salud que en ocasiones suscita conflictos con la parte directiva que altera el buen funcionamiento de la organización, que en cierta medida, también ha sido comprobado en los hallazgos presentados en esta tesis.

Esto también fue confirmado por Cerón²⁷ quien como dato relevante consideró que un clima organizacional adecuado es un eje esencial para el fortalecimiento institucional de las entidades de salud, por lo que es necesario que los encargados de la parte directiva proporcionen condiciones laborales adecuadas en el ambiente de trabajo para mejorar el compromiso de los trabajadores como lo muestran los datos evidenciados en nuestra investigación.

Por su parte Ríos²² evidenció resultados que se oponen a los mostrados en esta investigación, pues no encontró relación entre el clima organizacional y ninguno de los factores sociolaborales analizados; señalando que estos factores no tienen mucha injerencia en el mantenimiento de un adecuado clima laboral, siendo esto mayormente es influenciado por la motivación, reconocimiento y las adecuadas relaciones interpersonales su ámbito laboral.

En consecuencia, el análisis y contraste de los resultados obtenidos con los de otros estudios desarrollados en distintas entidades de salud permiten señalar que el panorama identificado en esta investigación es alentador porque se pudo identificar que un porcentaje mayoritario de licenciados y técnicos de Enfermería de la

institución valoró el clima organizacional del hospital como adecuado, que evidencia el compromiso de la parte directiva y trabajadores en su conjunto por conservar un clima organizacional idóneo en su servicio de trabajo; pero también es preocupante identificar que existe una proporción de trabajadores que perciben su clima laboral como inadecuado, estando ello relacionado con diversos factores sociolaborales que deben ser considerados en los planes operativos que se implementen dentro de la entidad para optimizar el desempeño y compromiso laboral del personal de Enfermería en su conjunto.

También es pertinente mencionar que este trabajo investigativo no está libre de limitaciones, pues debido al diseño transversal aplicado en este estudio no se pudo establecer asociaciones causales entre las variables analizadas, situación que conlleva a señalar que los hallazgos presentados en esta investigación solo son válidos para el personal de Enfermería analizado en este estudio, debido a las características sociolaborales de los trabajadores de salud tiende a variar en los hospitales y otras instituciones de salud por lo que no pueden ser extrapolados a otros grupos ocupacionales; considerándose por ello necesario que se continúe investigando sobre esta problemática replicando en el presente estudio en los diferentes áreas, servicios y grupos laborales de este hospital para tener una mejor perspectiva del clima organizacional de esta institución y valorar adecuadamente la influencia de los factores sociolaborales en el ambiente de trabajo del personal de salud, para poder desarrollar estrategias que permitan conseguir el desarrollo integral de la institución.

Por ello, se culmina este trabajo proponiendo al director y encargados del área de administrativa de la institución que se consideren los resultados de esta investigación para la formulación e implementación de planes de mejora del clima organizacional del personal de Enfermería, las cuales deben estar encaminados a brindar las facilidades necesarias para que puedan desempeñarse competentemente en su ambiente laboral; que incluya también un programa de reconocimiento institucional, incentivos, espacios de recreación y mejora de condiciones laborales que permitan fortalecer

las relaciones interpersonales para la consecución de un clima laboral saludable que repercuta positivamente en la calidad de cuidado y atención hospitalarias que se proporciona a los pacientes de esta entidad hospitalaria.

CONCLUSIONES

- ❖ En cuanto a la percepción del clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, 61,4% lo valoraron como adecuado y 38,6% lo calificaron como inadecuado.
- ❖ Los factores sociales que se relacionaron con el clima organizacional del personal de Enfermería fueron la edad mayor de 40 años ($p \leq 0,019$) y la tenencia de hijos ($p \leq 0,041$); siendo estas relaciones significativas.
- ❖ Los factores laborales que se relacionaron con el clima organizacional del personal de Enfermería fueron la condición laboral ($p \leq 0,012$); el tiempo de servicio ($p \leq 0,019$); la remuneración ($p \leq 0,038$) y la pertenencia a sindicatos ($p \leq 0,004$); siendo todas las relaciones significativas.

RECOMENDACIONES

A los enfermeros investigadores:

- Realizar investigaciones sobre los factores relacionados al clima organizacional en establecimientos de salud de Huánuco que permitan corroborar y dar validez a los resultados de este estudio.
- Replicar el estudio en todos los servicios del hospital para un diagnóstico adecuado de los factores que afectan el clima organizacional de la institución y proponer estrategias de mejora pertinentes.

Al director del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari:

- Comunicar los hallazgos encontrados en esta investigación con el personal de Enfermería de esta entidad hospitalaria.
- Programar la realización de actividades recreativas y jornadas deportivas donde se propicie la confraternización del personal nombrado y contratado de la institución para fortalecer las relaciones interpersonales y mejorar el clima organizacional del hospital.
- Implementar un programa de incentivos laborales y reconocimiento institucional para los trabajadores de mejor desempeño como estrategia de mejora del clima organizacional en la institución.
- Elaborar planes de mejora que permitan optimizar las condiciones remunerativas y laborales del personal de Enfermería para tener un clima organizacional saludable dentro de la institución.

A la jefatura de Enfermería del Hospital Carlos Showing Ferrari.

- Realizar evaluaciones constantes del clima organizacional para implementar estrategias que permitan mejorar la calidad de vida laboral del personal de Enfermería
- Realizar reuniones con el personal de Enfermería donde se intercambien opiniones y se propongan sugerencias para optimizar el clima organizacional de esta institución.
- Brindar talleres de capacitación sobre clima organizacional al personal de Enfermería de la institución para promover el manejo asertivo de conflictos y mejorar las relaciones interpersonales en las diferentes áreas y servicios de esta entidad hospitalaria.

- Promover el trabajo en equipo en el personal de Enfermería de todas las áreas y servicios de la institución para proporcionar una atención integral de calidad a los pacientes y usuarios del hospital.

Al personal de Enfermería del Hospital Carlos Showing Ferrari.

- Mantener una comunicación asertiva y buenas relaciones interpersonales con los compañeros de servicio para prevenir conflictos y generar un clima organizacional saludable en su ambiente de trabajo.
- Practicar el trabajo en equipo en las actividades asistenciales y administrativas de su ambiente laboral para tener un mejor desempeño y brindar una buena atención a los pacientes que están a su cuidado.

A los alumnos del programa académico profesional de enfermería

- Emplear la información o la evidencia de la enfermería y otras disciplinas para orientar la práctica.
- Comprometerse activamente en la calidad de los estudios a realizar.
- Tomar conciencia de las barreras y obstáculos que pueden interferir con la autonomía y buscar la forma de remediar la situación.
- Ejercer un pensamiento crítico sobre cuestiones éticas en la práctica profesional.
- Seguir con la línea investigativa en otras instituciones de salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cruzado H. Clima Organizacional en Personal Asistencial del área de Cirugía en un Hospital Nacional de la Región Callao 2017. [Internet] Callao: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2017. [Consultado 2017 abril 2] Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2702>
2. Aliaga Y, Mercado M, Neira G. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio César de Marini Caro, La Merced. [Internet] Callao: Universidad Nacional del Callao; 2017. [Consultado 2017 abril 2] Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/2948>
3. Peña A. Factores asociados al desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz. [Internet] Huaraz: Universidad San Pedro; 2017. [Consultado 2017 abril 2] Disponible en: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/8593>
4. Ninanya G, Rojas J. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de las enfermeras a nivel nacional e internacional 2015. [Internet] Huancayo: Universidad Peruana del Centro; 2015. [Consultado 2017 abril 2] Disponible en: <http://repositorio.upecen.edu.pe/handle/UPECEN/64>
5. Alvarado E. Influencia del clima organizacional en el síndrome de Burnout del personal de salud que labora en el Centro Quirúrgico y Central de Esterilización del Hospital Hermilio Valdizán. [Internet] Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2017. [Consultado 2017 abril 2] Disponible en: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/3009>
6. Ramírez R, Castro R, Núñez I, Villar E. Relación entre clima laboral y cultura de seguridad del paciente en profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco 2017. [Internet] XVI Coloquio Panamericano de Investigación en Enfermería; 2017 [Consultado 2017 abril 12] Disponible en: <http://coloquioenfermeria2018.sld.cu/index.php/coloquio/2018/paper/viewPaper/571>

7. Huamán G, Ramos J. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal adscrito al Centro de Salud Asunción Huancavelica 2015. [Internet] Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica; 2015. [Consultado 2017 abril 12] Disponible en: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/442>
8. Uturnco M. Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo. *Ágora Rev. Cient.* [Internet] 2018; 05(02): 1 – 5. [Citado 2017 mayo 21] Disponible <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/10>
9. Picoy D. Clima organizacional en establecimientos de salud de la Microred Villa en el año 2014. *Rev. Fac. Med. Hum.* [Internet] 2015; 15(3) 35 – 39. [Consultado 2017 mayo 2] Disponible en: <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/681>
10. Colque A. Percepción del clima organizacional en profesionales de Enfermería que laboran en áreas críticas de los hospitales Manuel Nuñez Butrón Puno y Carlos Monje Medrano. [Internet] Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2017. [Consultado 2017 mayo 2] Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/5433>
11. Gutiérrez M. Factores del ambiente laboral y síndrome de Burnout en profesionales de Enfermería Hospital Amazónico Pucallpa 2014. [Internet] Pucallpa: Universidad Nacional de Ucayali; 2014 [Consultado 2017 mayo 2] Disponible en: <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/1980>
12. De la Roca Y. Aspectos determinantes del clima organizacional en contextos sanitarios [Internet] España: Universidad de Oviedo; 2016. [Consultado 2017 mayo 2] Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=138932>
13. Noguera J, Samudio M. Diagnóstico del clima organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay. *Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud.* [Internet] 2014; 12(1): 14 – 25. [Consultado 2017 abril 12] Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S1812-95282014000100004&lng=en&tlng=es

14. Romero B. Factores asociados al clima organizacional en el Centro de Salud Los Licenciados [Internet] Ayacucho: Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga; 2017. [Consultado 2017 abril 12] Disponible en: <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/2713>
15. Arqque I. Percepción de la enfermera sobre el clima organizacional en Centro Quirúrgico del Hospital San Juan de Lurigancho. [Internet] Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016. [Consultado 2017 abril 12] Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7458/Arqque_ni.pdf?sequence=1
16. Bellido K. Clima organizacional y nivel de desempeño profesional en los enfermeros del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica. [Internet] Ica: Universidad Privada San Juan Bautista; 2017. [Consultado 2017 abril 12] Disponible en: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1403>
17. Quinto M. Factores principales del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Ramiro Priale Priale. [Internet] Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú; 2015. [Consultado 16 de mayo del 2017] Disponible en: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/951>
18. Cabanillas L. Clima organizacional y su relación con la cultura de seguridad del paciente en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco. [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2015. [Consultado 16 de mayo del 2017] Disponible en: <http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1864/CABANILLAS%20CABRERA%2C%20Lucia%20Andrea.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
19. López M. Clima organizacional en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho. [Internet] Ayacucho: Universidad de Ayacucho Federico Froebel; 2017. [Consultado 16 de mayo del 2017] Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.11936/80>
20. Ministerio de Salud. Dirección General de Salud de las Personas. Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional.

RM N° 623 – 2008/ MINSA. Lima: Ministerio de Salud; 2009. [Internet] [Consultado 16 de mayo del 2017] Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf

21. Acosta A, De la Cruz N, Huerta K. Clima organizacional y satisfacción laboral de la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos Perioperatoria en un Hospital EsSalud, Lima. [Internet] Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017. [Consultado 16 de mayo del 2017] Disponible en: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/3852>
22. Ríos G. Clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños [Internet] Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2017. [Consultado 16 de mayo del 2017] Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7909/2/t952.pdf>
23. Vera M, Samudio M. Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud. [Internet] 2013; 11(2): 41 – 54. [Citado 2017 mayo 12] Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S1812-95282013000200006&lng=en&tlng=es
24. Mamani M. Factores sociodemográficos y laborales relacionados al nivel de ansiedad en personal asistencial del Centro de Salud Maritza Campos Díaz. [Internet] Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2016. [Consultado 2017 mayo 16] Disponible en: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/7677>
25. Larico J. Análisis del clima laboral en el personal de Enfermería del Hospital Nivel III de Juliaca [Internet: Universidad San Pedro; 2016. [Consultado 2017 mayo 16] Disponible en: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/4160>
26. Gallardo F. Factores latentes asociados al clima organizacional del personal que labora en el Hospital Belén de Trujillo. [Internet] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2014. [Consultado 2017 mayo 16] Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5225>

27. Cerón N. Estado situacional del clima organizacional en el Hospital I Tingo María EsSalud. [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2015. [Consultado 2017 mayo 16] Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/648>

28. Ticona Y. Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de Enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión, EsSalud. [Internet] Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2016. [Consultado 2017 mayo 16] Disponible en: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/1061>

29. Pineda M. Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del Hospital I La Esperanza de Trujillo. [Internet] Trujillo: Universidad Privada del Norte; 2017. [Consultado 2017 mayo 16] Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11425>

30. Vela S. Clima organizacional y satisfacción del usuario externo, Hospital Regional Hermilio Valdizán. [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2015. [Consultado 2017 mayo 16] Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/194>

31. Marin H, Placencia M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz. Med [Internet] 2017; 17(4): 42 – 52. [Citado 2020 mayo 20] Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S1727-558X2017000400008&lng=es&tlng=es

32. Urquiza R. Satisfacción laboral y calidad del servicio de salud. Revista Médica La Paz [Internet] 2012; 18(2): 65 – 69. [Citado 2020 mayo 20] Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S1726-89582012000200012&lng=es&tlng=es

33. Roca D. Estilo de liderazgo de Enfermería desde la percepción de los profesionales de Enfermería, Hospital Víctor Ramos Guardia. [Internet] Huaraz: Universidad San Pedro; 2017. Citado 2020 mayo 20] Disponible en: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/8836>

34. Ascencio M, Díaz R. Factores sociolaborales y la actitud del enfermero(a) ante la muerte del paciente en servicios de cuidados críticos del Hospital Hipólito Unanue. [Internet] Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2016. [Citado 2020 mayo 20] Disponible en: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3811>
35. Tuesta P. Factores sociolaborales relacionados al Síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017. [Internet] Lima: Universidad Privada San Juan Bautista; 2017. [Citado 2020 mayo 20] Disponible en: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1267>
36. Torres K. Clima laboral en enfermeras y técnicas de Enfermería en un Hospital Nivel II – 1 de EsSalud de la ciudad de Chiclayo. [Internet] Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2017. [Citado 2020 mayo 20] Disponible en: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1860/1/TL_TorresSalazarKellie.pdf
37. Yvillafañe Y. Factores asociados al clima organizacional del personal que labora en el Hotel Emperador C.A. ubicado en Av. Miranda Valencia Edo Carabobo. [Internet] Valencia: Universidad de Carabobo; 2015. [Citado 2020 mayo 20] Disponible en: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/2554/Yvillafa%C3%B1e.pdf?sequence=1>
38. Sánchez R. Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo [Internet] Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú; 2017. [Citado 2020 mayo 20] Disponible en: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4472>
39. Vargas E. Factores sociolaborales y nivel de estrés en enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital Regional de Trujillo. [Internet] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2012. [Citado 2020 mayo 20] Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8875>
40. Chávez E. Factores biosocioculturales relacionados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Hipólito

- Unanue. [Internet] Tacna: Universidad Jorge Basadre Grohmann; 2017. [Citado 2020 mayo 20] Disponible en: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/510>
41. Lizano M, Brenes M, Sánchez C. Análisis de los factores internos que inciden en el ambiente laboral de los empleados para el fortalecimiento del clima institucional de la sede central del área de salud Paraíso Cervantes. *Revista Médica de Costa Rica y Centroamérica LXXI* [Internet] 2014; 609(1): 67 – 77. [Citado 2020 mayo 20] Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=51158>
 42. Coronado L. Factores laborales y niveles de estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. [Internet] Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2006. [Citado 2020 mayo 20] Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1011>
 43. Alvan P, Arteaga G. Clima organizacional y calidad de vida laboral de las enfermeras del servicio de Medicina, Hospital Regional Docente de Trujillo. [Internet] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2013. [Citado 2020 mayo 20] Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8605>
 44. Luengo C, Sanhueza O. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. *Medicina y Seguridad del Trabajo* [Internet] 2016; 62(245): 368 – 380. [Consultado 2017 mayo 13] Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S0465-546X2016000500008&lng=es&tlng=es
 45. Obreque A. Clima organizacional y compromiso funcionario en un Hospital Público de baja complejidad. [Internet] Chile: Universidad de Chile; 2015. [Consultado 2017 mayo 13] Disponible en: http://campusesp.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/387/Tesis_%20Andrea%20Obreque%20Huenchuan.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 46. Apancho G, Condori K. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado. [Internet] Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2016.

[Consultado 2017 mayo 13] Disponible en:
<http://bibliotecas.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2357>

47. Jahuir L. Percepción del clima organizacional que tienen los profesionales de la salud en el Hospital de Apoyo Sandia II – I. [Internet] Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2015. [Consultado 2017 mayo 13] Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/2788>
48. Yapo M. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud en el Centro de Salud Nueva. [Internet] Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2011. [Consultado 2017 mayo 13] Disponible en: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/651>
49. Pardo G. Relación entre la comunicación interna y la satisfacción laboral en los trabajadores del establecimiento de salud de Yapatera – Chulucanas. [Internet] Piura: Universidad Nacional de Piura; 2017. [Consultado 2017 mayo 13] Disponible en: <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1210>
50. Elgegren U. Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud Av. Psicol. [Internet] 2015; 23(1) 87 – 102. [Consultado 2017 mayo 2] Disponible en: http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgegren.pdf
51. Altamirano M, Verástegui S. Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Villa María del Triunfo. [Internet] Lima: Universidad César Vallejo; 2015. [Consultado 2017 mayo 2] Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6386>
52. Rosales F. Motivación y clima laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima – 2016. [Internet] Lima: Universidad César Vallejo; 2017. [Consultado 2017 mayo 2] Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8712/Rosales_P_F.pdf?sequence=1
53. Cárdenas N, Condori K. Clima organizacional y calidad de vida laboral en enfermeras del área de hospitalización del Hospital III Goyeneche. [Internet]

Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2017. [Consultado 2017 mayo 2] Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5139>

54. Solis Z. Clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, 2013. [Internet] Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. [Consultado 2017 mayo 2] Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5995>
55. Díaz P, Rodríguez S, Balcindes A, De Vos P, Van der Stuyfs P. Clima organizacional: Percepción por enfermeras del Nivel Primario de Atención. Revista Cubana de Enfermería [Internet] 2016; 32(3): 1 – 13. [Consultado 2017 mayo 16] Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/967>

ANEXOS

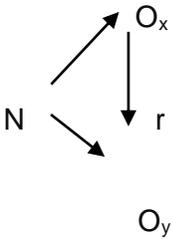
Anexo N° 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES																									
<p>Problema general: ¿Cuáles son los factores sociolaborales relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari – Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017?</p>	<p>Objetivo general: Determinar los factores sociolaborales relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari – Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Los factores sociolaborales están relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari – Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017. Ho: Los factores sociolaborales están relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari – Nivel II E Amarilis – Huánuco 2017.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1176 352 1451 480">VARIABLE INDEPENDIENTE</th> <th data-bbox="1451 352 1695 480">DIMENSIONES</th> <th data-bbox="1695 352 1930 480">INDICADORES</th> <th data-bbox="1930 352 2157 480">VALOR FINAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1176 480 1451 1078" rowspan="5">Factores Sociolaborales</td> <td data-bbox="1451 480 1695 1078" rowspan="5">Factores sociales</td> <td data-bbox="1695 480 1930 600">Edad mayor de 40 años</td> <td data-bbox="1930 480 2157 600">Si No</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1695 600 1930 703">Sexo femenino</td> <td data-bbox="1930 600 2157 703">Si No</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1695 703 1930 823">Tenencia de pareja estable</td> <td data-bbox="1930 703 2157 823">Si No</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1695 823 1930 943">Religión católica</td> <td data-bbox="1930 823 2157 943">Si No</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1695 943 1930 1078">Tenencia de hijos</td> <td data-bbox="1930 943 2157 1078">Si No</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1176 1078 1451 1358" rowspan="2"></td> <td data-bbox="1451 1078 1695 1358" rowspan="2">Factores laborales</td> <td data-bbox="1695 1078 1930 1302">Grupo ocupacional Licenciado en Enfermería</td> <td data-bbox="1930 1078 2157 1302">Si No</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1695 1302 1930 1358">Condición</td> <td data-bbox="1930 1302 2157 1358">Si</td> </tr> </tbody> </table>				VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL	Factores Sociolaborales	Factores sociales	Edad mayor de 40 años	Si No	Sexo femenino	Si No	Tenencia de pareja estable	Si No	Religión católica	Si No	Tenencia de hijos	Si No		Factores laborales	Grupo ocupacional Licenciado en Enfermería	Si No	Condición	Si
VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL																									
Factores Sociolaborales	Factores sociales	Edad mayor de 40 años	Si No																									
		Sexo femenino	Si No																									
		Tenencia de pareja estable	Si No																									
		Religión católica	Si No																									
		Tenencia de hijos	Si No																									
	Factores laborales	Grupo ocupacional Licenciado en Enfermería	Si No																									
		Condición	Si																									

					Laboral nombrado(a)	No	
					Tiempo de servicio mayor de 10 años	Si No	
					Tipo de trabajo asistencial	Si No	
					Remuneración mensual mayor de 1500 soles	Si No	
					Trabajo en otra institución	Si No	
					Pertenencia a sindicatos	Si No	
				VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:				VALOR FINAL	
¿Cuáles son los factores sociales relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital	Identificar los factores sociales relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital	Hi₁: Los factores sociales (edad mayor de 40 años, sexo femenino, tenencia de pareja estable, religión católica y tenencia de hijos)		Clima Organizacional	Cultura organizacional	Conflicto y cooperación	Adecuado: 46 – 75 puntos
						Identidad	Inadecuado: 15 – 45 puntos
						Motivación	

<p>Materno Infantil Carlos Showing Ferrari?</p>	<p>Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.</p>	<p>están relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.</p> <p>Ho₁: Los factores sociales (edad mayor de 40 años, sexo femenino, tenencia de pareja estable, religión católica y tenencia de hijos) no están relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1451 188 1693 571" rowspan="4"> <p>Diseño organizacional</p> </td> <td data-bbox="1697 188 1928 276"> <p>Estructura</p> </td> <td data-bbox="1933 188 2152 571" rowspan="4"> <p>Adecuado: 58 – 95 puntos</p> <p>Inadecuado: 19 – 57 puntos</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1697 279 1928 408"> <p>Toma de decisiones</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1697 411 1928 499"> <p>Remuneración</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1697 502 1928 571"> <p>Comunicación</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1451 574 1693 916" rowspan="4"> <p>Potencial Humano</p> </td> <td data-bbox="1697 574 1928 662"> <p>Liderazgo</p> </td> <td data-bbox="1933 574 2152 916" rowspan="4"> <p>Adecuado: 64 – 105 puntos</p> <p>Inadecuado: 21 – 63 puntos</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1697 665 1928 753"> <p>Recompensa</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1697 756 1928 844"> <p>Innovación</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1697 847 1928 916"> <p>Confort</p> </td> </tr> </table>	<p>Diseño organizacional</p>	<p>Estructura</p>	<p>Adecuado: 58 – 95 puntos</p> <p>Inadecuado: 19 – 57 puntos</p>	<p>Toma de decisiones</p>	<p>Remuneración</p>	<p>Comunicación</p>	<p>Potencial Humano</p>	<p>Liderazgo</p>	<p>Adecuado: 64 – 105 puntos</p> <p>Inadecuado: 21 – 63 puntos</p>	<p>Recompensa</p>	<p>Innovación</p>	<p>Confort</p>
<p>Diseño organizacional</p>	<p>Estructura</p>	<p>Adecuado: 58 – 95 puntos</p> <p>Inadecuado: 19 – 57 puntos</p>													
	<p>Toma de decisiones</p>														
	<p>Remuneración</p>														
	<p>Comunicación</p>														
<p>Potencial Humano</p>	<p>Liderazgo</p>	<p>Adecuado: 64 – 105 puntos</p> <p>Inadecuado: 21 – 63 puntos</p>													
	<p>Recompensa</p>														
	<p>Innovación</p>														
	<p>Confort</p>														
<p>¿Cuáles son los factores laborales relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari?</p>	<p>Evaluar los factores laborales relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.</p>	<p>Hi₂: Los factores laborales (grupo ocupacional licenciado(a) en Enfermería, condición laboral nombrado(a), tiempo de servicio mayor de 10 años, tipo de trabajo asistencial,</p>													

		<p>remuneración mayor a 1500 soles, trabajo en otra institución y pertenencia a sindicatos) están relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.</p> <p>Ho₂: Los factores laborales (grupo ocupacional licenciado(a) en Enfermería, condición laboral nombrado(a), tiempo de servicio mayor de 10 años, tipo de trabajo asistencial, remuneración mayor a 1500 soles, trabajo en otra institución y pertenencia a sindicatos) están relacionados al clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital</p>	
--	--	---	--

		Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.	
DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>TIPO DE ESTUDIO: Relacional</p> <p>Según intervención: Observacional.</p> <p>Según planificación de estudio: Prospectivo.</p> <p>Según número de mediciones: Transversal,</p> <p>Según número de variables: Analítico.</p> <p>Diseño de estudio: Diseño correlacional.</p>  <p>Donde: N : Personal de Enfermería</p>	<p>POBLACION</p> <p>La población de análisis estuvo constituida por 61 trabajadores del área de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari – Nivel II E de Amarilis 7; que según información proporcionada por la jefatura de Enfermería de esta entidad hospitalaria se encuentra clasificada de esta manera: 32 licenciados(as) de Enfermería y 29 técnicos(as) de Enfermería.</p> <p>MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS: Encuesta y Psicometría.</p> <p>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Cuestionario de factores sociolaborales Escala de clima organizacional</p> <p>ANÁLISIS DE DATOS:</p> <p>Análisis descriptivo: En este componente del estudio se consideró la aplicación de medidas descriptivas de frecuencias y proporciones.</p> <p>Análisis inferencial. En el control de hipótesis se siguieron los cinco pasos de la significancia estadística, aplicando la prueba del Chi Cuadrado de Independencia con un margen de error de 0.05. En el procesamiento inferencial de resultados se utilizó el software estadístico SPSS 15.0.</p>	

<p>O_x: Factores sociolaborales</p> <p>O_y: Clima organizacional</p> <p>r : Relación de variables.</p>	<p>La muestra final quedó conformada por 57 trabajadores del área de Enfermería, debido a que 4 fueron excluidos de participar en el estudio.</p>	
---	---	--

Anexo N° 2 INSTRUMENTOS ANTES DE LA VALIDACIÓN

Código:

CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS GENERALES

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: “Factores sociolaborales relacionados al clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari – Nivel II Amarilis – Huánuco 2017.”

INSTRUCCIONES. Estimado(a) personal de Enfermería: Este cuestionario por objetivo describir las características del personal de Enfermería de este hospital; por ello se le pide contestar las interrogantes que se le formulan de acuerdo a las respuestas que consideres adecuadas.

I. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS:

1. ¿Qué edad tienes?

2. ¿En qué zona reside actualmente?

a) Huánuco ()

b) Amarilis ()

c) Pillco Marca ()

d) Otros lugares () **Especifique:**

II. DATOS INFORMATIVOS

3. ¿Cuál es su nivel de formación profesional?

a) Técnico(a) en Enfermería ()

b) Licenciado(a) en Enfermería ()

c) Segunda Especialidad ()

d) Maestría ()

e) Doctorado ()

Código:

Fecha:/...../.....

CUESTIONARIO DE FACTORES SOCIOLABORALES

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: “Factores sociolaborales relacionados al clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari – Nivel II Amarilis – Huánuco 2017.”

INSTRUCCIONES. Estimado(a) personal de Enfermería: Este cuestionario busca identificar los factores sociales y laborales que guardan relación con el clima organizacional imperante en este hospital, por tanto, sírvase dar respuesta a las preguntas que se le plantean marcando un aspa (x) o una cruz (+) en los paréntesis correspondientes, agradezco su cordial participación.

I. FACTORES SOCIALES:

1. ¿A qué grupo etéreo pertenece?

- a) Joven (20 a 29 años) ()
- b) Adulto (30 a 59 años) ()
- c) Adulto mayor (60 años a más) ()

2. ¿A qué sexo pertenece?

- a) Femenino ()
- b) Masculino ()

3. ¿Cuál es tu estado civil?

- a) Soltero(a) ()
- b) Casado(a) ()
- c) Conviviente ()
- d) Separado(a) ()
- e) Viudo(a) ()

4. ¿Qué religión profesa?

- a) Católica ()

- b) Evangélica ()
- c) Mormón ()
- d) Otras religiones ()

II. FACTORES LABORALES:

5. ¿A qué grupo ocupacional perteneces?

- a) Licenciado(a) en Enfermería ()
- b) Técnico(a) en Enfermería ()

6. ¿Cuál es su condición laboral?

- a) Nombrado(a) ()
- b) Contratado(a) ()

7. ¿Cuánto tiempo de servicio tienes en este hospital?

- a) Menos de 5 años ()
- b) 5 a 10 años ()
- c) Más de 10 años ()

8. ¿Qué tipo de trabajo realiza en este hospital?

- a) Asistencial ()
- b) Administrativo ()

Código:

Fecha:/...../.....

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

TITULO DE INVESTIGACION: “Factores sociolaborales relacionados al clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari – Nivel II Amarilis – Huánuco 2017”.

INSTRUCCIONES. Estimado(a) personal de Enfermería; esta escala busca valorar el clima organizacional del área de Enfermería de esta entidad hospitalaria; por lo que se te presentan algunos ítems que tendrás que leer con detenimiento y luego contestar colocando un aspa dentro de los casilleros de acuerdo a las situaciones que se presenten de manera habitual en tu ambiente de trabajo; los datos que proporcione serán manejados de manera confidencial por ello se te pide responder todas las preguntas de manera franca y honesta, agradezco su colaboración.

N°	ITEMS	TED	ED	I	DA	TDA
I.	CULTURA ORGANIZACIONAL					
A.	CONFLICTO Y COOPERACIÓN					
1.	Mi enfermera jefe se encuentra disponible cuando se le necesita.					
2.	Existe trabajo en equipo en mi ambiente de trabajo					
3.	Tengo buenas relaciones con todos los integrantes de mi grupo de trabajo					
4.	El personal de otras áreas o servicios me brindan ayuda cuando lo necesito.					
5.	Puedo contar con mis colegas de servicio cuando los necesito.					
B.	IDENTIDAD					

6.	Estoy comprometido con mi organización de trabajo					
7.	Mi contribución cumple un rol importante para el éxito de mi organización de salud					
8.	El trabajo que realizo permite desarrollar todas mis aptitudes y capacidades					
9.	Me siento orgulloso de ser parte de esta organización.					
10.	Conozco las tareas o funciones que debo realizar en mi organización					
C.	MOTIVACIÓN					
11.	Mi trabajo contribuye directamente al logro de los objetivos planteados en mi organización de salud.					
12.	Recibo buen trato en mi entidad de salud					
13.	Los directivos brindan condiciones adecuadas para el desarrollo de la organización					
14.	Mi trabajo es evaluado adecuadamente					
15.	Mi trabajo es valorado por los jefes inmediatos.					
II.	DISEÑO ORGANIZACIONAL					
A.	ESTRUCTURA					
16.	Los trámites que se realizan en la organización facilitan la atención					
17.	Las normas de la organización son claras y facilitan el trabajo					
18.	Mi organización está organizada para					

	prevenir los problemas que se presentan en el ámbito laboral.					
19.	En mi organización existen métodos para evaluar la calidad de atención.					
20.	Las actividades que desempeño corresponden a mi función					
B. TOMA DE DECISIONES						
21.	Las decisiones que se toman en la organización se realizan en el nivel en el que deben tomarse.					
22.	La enfermera jefe se reúne con los trabajadores para coordinar diversos aspectos de trabajo.					
23.	Participo en la toma de decisiones en mi organización.					
24.	Mi jefe inmediato busca obtener toda la información posible antes de tomar una decisión					
C. REMUNERACIÓN						
25.	Las remuneraciones son equitativas.					
26.	Recibo mi sueldo a tiempo					
27.	Mi salario y beneficios laborales son razonables para el trabajo que realizo					
28.	Mi remuneración es acorde al trabajo que realizó dentro de la organización					
29.	Mi remuneración mensual me permite satisfacer mis necesidades básicas y las de mi hogar					

D.	COMUNICACIÓN					
30.	La comunicación con mis compañeros de trabajo es buena.					
31.	La información de interés es transmitida oportunamente a todas las personas de la organización.					
32.	Las reuniones de coordinación con personas de otros servicios son frecuentes					
33.	Atiendo los comunicados que emiten mis jefes o superiores jerárquicos					
34.	Puedo expresar mi punto de vista en mi ambiente de trabajo					
III.	POTENCIAL HUMANO					
A.	LIDERAZGO					
35.	El trabajo que realiza mi jefe inmediato para solucionar los conflictos en la organización es bueno					
36.	Los esfuerzos de los jefes están encaminados a cumplir los objetivos de la institución de salud.					
37.	Mi jefe me informa si estoy realizando de manera correcta					
38.	El jefe del servicio supervisa de manera constante al personal de salud.					
39.	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos					
B.	RECOMPENSA					
40.	La organización brinda incentivos					

	laborales para que los trabajadores puedan realizar bien su función					
41.	Se realizan actividades recreativas en la institución.					
42.	En la organización se reconoce la buena labor realizada de manera habitual.					
43.	Los reconocimientos y premios son distribuidos equitativamente en la organización					
44.	Considero que los beneficios que me brindan en mi trabajo son adecuados					
C.	INNOVACIÓN					
45.	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para solucionar los problemas que se suscitan en la organización.					
46.	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud					
47.	En la institución se permiten que los trabajadores sean creativos e innovadores en la solución de problemas laborales					
48.	La principal característica de nuestra organización es la innovación laboral					
49.	Las ideas nuevas que brindan mis compañeros de trabajo son consideradas con facilidad.					
50.	Mi organización de trabaja es capaz de adaptarse fácilmente a los cambios					
D.	CONFORT					

51.	Mi jefe se preocupa por desarrollar un ambiente laboral agradable en el servicio de trabajo					
52.	La limpieza de los servicios y ambientes de trabajo es adecuada					
53.	En la organización de salud existe un ambiente organizado.					
54.	En general, me siento satisfecho(a) con mi ambiente laboral					
55.	La distribución física de mi ambiente de trabajo me permite trabajar eficientemente.					

Anexo N° 3 INSTRUMENTOS DESPUÉS DE LA VALIDACIÓN

Código:

Fecha:/...../.....

CUESTIONARIO DE FACTORES SOCIOLABORALES

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Factores sociolaborales relacionados al clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari – Nivel II Amarilis – Huánuco 2017.”

INSTRUCCIONES. Estimado(a) personal de Enfermería: Este cuestionario busca identificar los factores sociales y laborales que guardan relación con el clima organizacional imperante en este hospital, por tanto, sírvase dar respuesta a las preguntas formuladas marcando un aspa (x) o una cruz (+) en los paréntesis correspondientes, agradezco su cordial participación.

I. FACTORES SOCIALES:

1. ¿Tiene más de 40 años?

- a) Si ()
b) No ()

2. ¿Es del sexo femenino?

- a) Si ()
b) No ()

3. ¿Tiene una pareja estable (conviviente casado)?

- a) Si ()
b) No ()

4. ¿Profesa la religión católica?

- a) Si ()
b) No ()

5. ¿Tiene hijos?

- a) Si ()
b) No ()

II. FACTORES LABORALES:

6. ¿Es usted Licenciado(a) en Enfermería?

a) Si ()

b) No ()

7. ¿Tiene la condición laboral de nombrado(a)?

a) Si ()

b) No ()

8. ¿Tiene más de 10 años trabajando en este hospital?

a) Si ()

b) No ()

9. ¿El trabajo realiza en este hospital es asistencial?

a) Si ()

b) No ()

10. ¿Su remuneración mensual por trabajar en el hospital es mayor de 1500 soles?

a) Si ()

b) No ()

11. Aparte de trabajar en este hospital ¿Laboras en otra institución?

a) Si ()

b) No ()

12. ¿Pertenece a algún sindicato?

a) Si ()

b) No ()

Código:

Fecha:/...../.....

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

TITULO DE LA INVESTIGACION. “Factores sociolaborales relacionados al clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari – Nivel II Amarilis – Huánuco 2017”.

INSTRUCCIONES. Estimado(a) personal de Enfermería; esta escala busca valorar el clima organizacional del área de Enfermería de esta entidad hospitalaria; por ello, se te muestran algunos ítems que tendrás que leer con detenimiento y luego contestar colocando un aspa dentro de los casilleros de acuerdo a las situaciones que se presenten de manera habitual en tu ambiente de trabajo; los datos que proporcione serán manejados de manera confidencial por ello se te pide responder todas las preguntas de manera franca y honesta, agradezco su colaboración.

N°	ITEMS	TED	ED	I	DA	TDA
I.	CULTURA ORGANIZACIONAL					
A.	CONFLICTO Y COOPERACIÓN					
1.	La enfermera jefe siempre está disponible cuando se le necesita.					
2.	Existe trabajo en equipo en mi ambiente o servicio de trabajo					
3.	Mantengo buenas relaciones con los colegas del servicio.					
4.	Las colegas de otros servicios me apoyan a brindan ayuda cuando lo necesito.					
5.	Puedo contar con mis compañeros de trabajo siempre que los necesite.					

B.	IDENTIDAD					
6.	Me siento comprometido(a) e identificado con mi organización de trabajo					
7.	Mi trabajo tiene un rol importante en el éxito de mi organización laboral.					
8.	Mi trabajo me permite desarrollar todas mis capacidades y aptitudes profesionales					
9.	Me siento orgulloso(a) de ser parte de esta organización de salud.					
10.	Me siento identificado(a) con las actividades que realizó en mi organización de salud.					
C.	MOTIVACIÓN					
11.	El trabajo que realizo contribuye a la consecución de los objetivos trazados en la organización					
12.	Recibo buen trato de mis colegas y jefe en mi organización de salud.					
13.	Los jefes propician la creación condiciones laborales adecuadas para el desarrollo de la organización					
14.	Mi trabajo dentro de la organización es evaluado adecuadamente.					
15.	El trabajo que realizo dentro de la organización es valorado idóneamente por la enfermera jefe.					
II.	DISEÑO ORGANIZACIONAL					
A.	ESTRUCTURA					

16.	Los trámites que se realizan en mi organización son sencillos y facilitan la que se brinde una buena atención a los pacientes.					
17.	Las reglas y normas de mi organización de mi trabajo son claras y facilitan las actividades que realizó en el servicio					
18.	Mi organización de salud se encuentra estructurada de manera adecuada para afrontar los problemas que se susciten en la organización					
19.	En mi organización existen formas o métodos que permiten valorar adecuadamente la calidad de atención que se brinda a los pacientes					
20.	Las tareas que desempeño en el servicio de trabajo corresponden a mi función laboral.					
B.	TOMA DE DECISIONES					
21.	La toma de decisiones en la organización se realizan en el nivel que corresponde.					
22.	La enfermera jefe se reúne de forma regular con el personal del área para coordinar diversos aspectos del trabajo.					
23.	En mi organización me permiten participar en la toma de decisiones					
24.	Mi enfermera jefe busca conseguir la mayor información posible antes de tomar cualquier decisión en el servicio.					

C.	REMUNERACIÓN					
25.	Existe equidad en las remuneraciones que recibe el personal de salud.					
26.	Recibo mi sueldo a tiempo					
27.	Mi remuneración mensual y beneficios son proporcionales al trabajo que realizo.					
28.	Mi remuneración o salario mensual es idóneo para el trabajo que realizo dentro del servicio					
29.	El sueldo que percibo me sirve para satisfacer mis necesidades básicas					
D.	COMUNICACIÓN					
30.	Mantengo una comunicación adecuada con mis compañeros de trabajo					
31.	La información de interés para todo el personal de salud es transmitida de manera oportuna					
32.	Las reuniones de concertación y coordinación con colegas de otros servicios o áreas son frecuentes					
33.	Atiendo los comunicados que emiten la enfermera jefa y los directivos del hospital.					
34.	En mi organización de trabajo puedo expresar libremente mi opinión.					
III.	POTENCIAL HUMANO					
A.	LIDERAZGO					

35.	Considero que la labor que realiza mi jefe inmediato para dar solución a los conflictos que se suscitan en la organización es bueno					
36.	Los esfuerzos que realizan los jefes y directivos de la organización se encaminan a la consecución de objetivos de la institución					
37.	La enfermera jefe me informa si estoy haciendo bien o mal mi trabajo en la institución.					
38.	La enfermera jefe supervisa de manera constante al personal que labora en el servicio					
39.	Mi jefe inmediato apoya los esfuerzos que realizo dentro de la institución.					
B.	RECOMPENSA					
40.	En el hospital brindan incentivos y reconocimientos laborales para que pueda realizar bien mi labor dentro de la institución					
41.	En el hospital se realizan actividades recreativas de manera periódica.					
42.	En el hospital reconocen habitualmente la buena labor que se realiza en el interior de la organización					
43.	Los premios y reconocimientos que se brindan en el hospital son repartidos equitativamente en el personal de salud.					

44.	Considero que los beneficios que me brindan en mi organización de trabajo son adecuados					
C.	INNOVACIÓN					
45.	Mis colegas de trabajo toman la iniciativa para solucionar problemas que se suscitan en la organización					
46.	Me interesa dar ideas que permitan promover el desarrollo de mi institución de trabajo					
47.	Puedo ser creativo(a) e innovador(a) en la búsqueda de soluciones de dificultades y problemas que se suscitan en el ambiente de trabajo.					
48.	La principal característica de nuestra organización de trabajo es la innovación					
49.	Par mis colegas de trabajo les resulta sencillo que sus ideas sean consideradas dentro de la organización.					
50.	Mi institución se adapta fácilmente a las modificaciones que se presentan en el ambiente de trabajo.					
D.	CONFORT					
51.	La enfermera jefe y otros superiores se preocupan por propiciar un clima laboral agradable en la organización					
52.	La limpieza de los ambientes de mi área de trabajo es adecuada					

53.	En mi organización existe un ambiente organizado para desempeñarse adecuadamente					
54.	En general, me siento a gusto y satisfecho con las condiciones de mi ambiente de trabajo.					
55.	La distribución física de mi ambiente o servicio de trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente.					

Anexo N° 4 CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **Título del proyecto.**

“Factores sociolaborales relacionados al clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari – Nivel II Amarilis – Huánuco 2017”

- **Tesista.**

Sanelma Yamily Jara Caseres.

- **Introducción / Propósito**

Este estudio tiene como propósito identificar los factores sociales y laborales relacionados al clima organizacional del personal de Enfermería del hospital materno infantil, en aras de formular medidas que permitan optimizar la gestión en esta organización de salud, y fortalecer la calidad de cuidado y atención integral que se proporciona a los usuarios de esta institución hospitalaria.

- **Participación**

Participa el personal de Enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.

- **Procedimientos**

Se le solicitará su participación en el estudio firmando este documento y después se le entregará tres instrumentos que usted deberá responder de manera conveniente.

- **Riesgos / incomodidades**

No existirá ninguna consecuencia negativa si no desea ser partícipe del estudio.

- **Beneficios**

El beneficio que brinda el estudio será conocer los factores del ámbito sociolaborales asociados al clima organizacional de la institución, en aras de proponer medidas de solución frente a esta problemática.

- **Alternativas**

La participación es absolutamente voluntaria

- **Compensación**

No recibirá ninguna retribución por su participación en la investigación.

- **Confidencialidad de la información**

Los datos recolectados serán manejados con absoluta discreción y confidencialidad, que se utilizarán solo para cumplir los objetivos propuestos en el estudio.

- **Problemas o preguntas**

Escribir al correo mily_jc610@hotmail.com: o al Cel. 949603981.

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información redactada en este documento y he tenido de formular de expresar mis inquietudes respecto al estudio y todas han sido contestadas idóneamente; por tanto, doy mi consentimiento para participar de este trabajo de investigación.

- **Nombres y firmas del participante o responsable legal**

Firma del personal
de Enfermería

Firma de la investigadora:

Huánuco, a los... días del mes de del 2017.

Anexo N° 5 CONSTANCIAS DE VALIDACION



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Melissa S. Díaz Flores

de profesión Enfermera, actualmente ejerciendo el cargo de Lic. Enf. en el Tópico Uniroultano por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Srta. **Sanelma Yamily Jara Caseres**, con DNI 42769952, aspirante al título de **Licenciada en Enfermería** de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulada **"FACTORES SOCIOLABORALES RELACIONADOS AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MATERNO INFANTIL CARLOS SHOWING FERRARI – NIVEL II E – AMARILIS – HUANUCO 2017"**.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1: "Cuestionario de características sociodemográficas"	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 2: "Cuestionario del clima organizacional"	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Dr/Mg/Lic.: Lic. Melissa S. Díaz Flores

DNI: 69453528

Especialidad:



Melissa S. Díaz Flores
Lic. Enfermería
CEP: 84835

Firma y sello del juez/experto



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACION

v.r. Diana Karina Palma Lozano
 de profesión Enfermera, actualmente ejerciendo el cargo de Docente de la EPP de Huánuco por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Srta. **Sanelma Yamily Jara Caseres**, con DNI 42769952, aspirante al título de **Licenciada en Enfermería** de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulada **"FACTORES SOCIOLABORALES RELACIONADOS AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MATERNO INFANTIL CARLOS SHOWING FERRARI – NIVEL II E – AMARILIS – HUANUCO 2017"**.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1: "Cuestionario de características sociodemográficas"	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 2: "Cuestionario del clima organizacional"	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Dr/Mg/Lic.: Mg. Diana K. Palma Lozano
 DNI: 4321803
 Especialidad: salud pública y docencia universitaria

Diana K. Palma Lozano
 LIC. ENFERMERIA
 C.O. 0152611

Firma y sello del juez/experto



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo Silvia Lorena Alvarado Rueda

de profesión Enfermera, actualmente ejerciendo el cargo de Docente Universitario por medio

del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Srta. Sanelma Yamily Jara Caseres, con DNI 42769952, aspirante al título de Licenciada en Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulada "FACTORES SOCIOLABORALES RELACIONADOS AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MATERNO INFANTIL CARLOS SHOWING FERRARI – NIVEL II E – AMARILIS – HUANUCO 2017".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

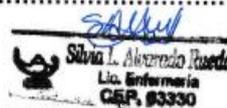
Instrumento 1: "Cuestionario de características sociodemográficas"	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 2: "Cuestionario del clima organizacional"	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Dr/Mg/Lic.: Mg. Silvia L. Alvarado Rueda

DNI: 45831156

Especialidad:



Firma y sello del juez/experto



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Vilma Llanto Guerra
 de profesión Lic. Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de Jefe de Enfermeros, Jefe de Oficina Gestión Calidad y Epidemiología por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Srta. **Sanelma Yamily Jara Caseres**, con DNI 42769952, aspirante al título de **Licenciada en Enfermería** de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulada **"FACTORES SOCIOLABORALES RELACIONADOS AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MATERNO INFANTIL CARLOS SHOWING FERRARI – NIVEL II E – AMARILIS – HUANUCO 2017"**.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1: "Cuestionario de características sociodemográficas"	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 2: "Cuestionario del clima organizacional"	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Dr/Mg/Lic.: Vilma Llanto Guerra

DNI: 40841758

Especialidad: Neonatología

H.M.I. Carlos Showing Ferrari
 Departamento de Enfermería
 Vilma Llanto Guerra
 Enf. Esp. Neonatología
 Mg. Gobierno y Gerencia en Salud
 C.E.P. 38839 - R.E.E. 15359
 Jefa del Departamento de Enfermería

Firma y sello del juez/experto



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACION

v. VICTOR JAVIER SOTERO RODRIGUEZ

de profesión MEDICO CIRUJANO, actualmente ejerciendo el cargo de MEDICO ASISTENCIAL H. M. E. CARLOS SHOWING FERRARI por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Srta. **Sanelma Yamily Jara Caseres**, con DNI 42769952, aspirante al título de **Licenciada en Enfermería** de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulada **"FACTORES SOCIOLABORALES RELACIONADOS AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MATERNO INFANTIL CARLOS SHOWING FERRARI – NIVEL II E – AMARILIS – HUANUCO 2017"**.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

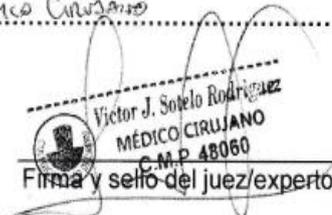
Instrumento 1: "Cuestionario de características sociodemográficas"	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 2: "Cuestionario del clima organizacional"	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Dr/Mg/Lic.: VICTOR JAVIER SOTERO RODRIGUEZ

DNI: 40835307

Especialidad: MEDICO CIRUJANO


 Victor J. Sotero Rodriguez
 MÉDICO CIRUJANO
 C.M.P. 48060
 Firma y sello del juez/experto

Anexo N° 6 DOCUMENTO SOLICITANDO AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE ESTUDIO

CARGO



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICA DE ENFERMERÍA



"Año del buen servidor ciudadano"

Huánuco 7 de junio del 2017

OFICIO Mult – N° 019 – 2017- D/P.A – ENF – UDH

Señor: Med. Marco Jaramillo Luna

Director del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Nivel II-E

Presente:

De mi consideración

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que la alumna JARA CASERES SANELMA YAMILY del P.A. de enfermería de la Universidad de Huánuco, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado "FACTORES SOCIOLABORALES RELACIONADOS AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL MATERNO INFANTIL CARLOS SHOWING FERRARI NIVEL II E AMARILIS – HUÁNUCO, 2017" por lo que solicito campo clínico para aplicar la recolección de datos de dicho estudio, ya que tendrá como muestra a todos los Licenciados de Enfermería y Técnicos de Enfermería de dicho establecimiento.

Esperando contar con su apoyo y comprensión, agradezco anticipadamente a Usted reiterándole las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
GOBIERNO REGIONAL - HGO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD HUÁNUCO
MICRO RED AMARILIS

Registra N°: 07 JUN 2017
Fecha:
Hora:
Recibido por:



Mg. Amalia Verónica Leiva Yaro
Directora de P.A. de Enfermería

Anexo N° 7 DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN INSTITUCIONAL



“Año del buen servicio al ciudadano”

PROVEIDO N° 10-17- CCHMICSF

Visto el oficio N° 019-UDH presentada por la bachiller en enfermería **JARA CASERES SANELMA YAMILY**, para recolección de datos del proyecto de tesis “ **FACTORES SOCIOLABORALES RELACIONADOS AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MATERNO INFANTIL CARLOS SHOWING FERRARI NIVEL II E AMARILIS – HUANUCO 2017**” y en atención al convenio vigente entre la Universidad de Huánuco y esta institución, este comité, opina **ACEPTAR** lo solicitado, así mismo autorizar el acceso a todos los servicios del nosocomio, por el lapso de 02 meses a partir de la fecha.

Se comunica a la interesada su trámite correspondiente.

Amarilis, 12 de junio de 2017





UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

**INFORME DE ORIGINALIDAD
DOCUMENTO PARA TRAMITAR SUSTENTACIÓN**

Yo, Bertha Serna Román, Asesora del P.A de Enfermería y designada mediante documento RESOLUCIÓN N°921-2015-D-FCS UDH de la Estudiante: **Srta. Sanelma Yamily JARA CASERES**, de la investigación titulada **“FACTORES SOCIO LABORALES RELACIONADOS AL CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MATERNO INFANTIL CARLOS SHOWING FERRARI NIVEL II EN AMARILIS – HUÁNUCO 2017”** Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 8% Verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Antiplagio Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 06 de noviembre del 2020

Lic. Bertha Serna Román
Docente Asesor
DNI.22518726
CEP.2101

Anexo N° 8 BASE DE DATOS DE INFORME DE INVESTIGACIÓN

N°	CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS GENERALES				CUESTIONARIO DE FACTORES LABORALES											
					FACTORES SOCIALES					FACTORES LABORALES						
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	45	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2
2	32	1	1	3	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2
3	34	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1
4	30	2	1	4	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1
5	34	1	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2
6	44	3	2	1	3	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1
7	31	1	1	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	40	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1
9	32	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2
10	25	3	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2
11	35	1	3	3	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1
12	30	4	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2
13	40	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	3	1	1	2	2
14	38	2	4	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1
15	37	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2

16	39	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
17	25	1	1	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	60	2	2	1	4	2	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1
19	30	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
20	48	2	3	1	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2
21	43	3	1	3	3	2	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1
22	29	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2
23	60	3	2	1	4	2	3	1	1	1	1	3	1	1	2	2
24	55	2	5	3	4	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1
25	47	1	1	2	3	1	4	2	1	2	1	3	1	1	2	2
26	37	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
27	60	1	2	1	4	2	5	2	1	1	1	3	1	1	2	1
28	33	2	1	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
29	53	1	5	1	4	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2
30	50	2	1	1	3	2	3	2	1	2	1	3	1	1	2	1
31	56	1	3	3	4	2	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1
32	52	3	1	3	4	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	2
33	46	1	1	1	3	2	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1
34	49	3	4	1	3	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2
35	58	1	1	3	4	2	4	1	1	2	1	3	1	1	2	2

36	54	2	2	1	4	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1
37	46	3	1	3	3	2	3	1	1	2	1	3	2	2	2	2
38	47	1	4	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1
39	30	1	2	4	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2
40	44	2	3	2	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1
41	27	3	1	4	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2
42	31	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
43	35	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
44	25	4	1	4	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2
45	26	2	1	4	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2
46	42	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1
47	27	2	2	4	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2
48	26	3	1	4	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
49	28	1	2	4	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1
50	30	3	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
51	31	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2
52	46	1	4	1	3	2	4	2	1	1	1	3	1	1	1	1
53	60	2	2	1	4	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2
54	30	1	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2
55	45	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1

13	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	4	4	4	4	5	2	4								
14	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4								
15	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3									
16	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	1	2	2	4	2	4	4	4								
17	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	2	2	3	4	3	4	4	5						
18	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5							
19	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5								
20	1	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3						
21	1	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4		
22	3	2	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4						
23	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4	3	4	4	5				
24	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4
25	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	
26	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	5	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3						
27	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4
28	2	4	5	4	4	4	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	1	2	2	4	4	4					
29	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	3	1	1	1	3	1	1	4	1	3						
30	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	3	4	2	2	2	2	3	2	1	4	4	5	4	4						
31	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	2	4	4	5	4	1	2	1	2	4	4	4	4	5	4	4						
32	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	1	2	1	2	4	4	4	4	5	4	4						
33	4	5	5	4	4	5	2	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4						

55	2	1	4	3	2	5	1	1	4	5	2	1	1	5	2	1	1	4	3	2	3	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	1	2	2	1	4	1	4	4	4	2	1	1	1	4	3	3	2	2	4	2	1
56	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	
57	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5				