CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA UCI MEDICA CLÍNICA SAN JOSÉ DE LA CIUDAD DE CÚCUTA.

LEIDY JOHANNA ARIAS BASTOS
MONICA ORTEGA MONCADA
GABRIEL EDUARDO OSORIO MARTINEZ

PSICOLOGÍA
7AN
UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
CÚCUTA
2016

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA UCI MEDICA CLÍNICA SAN JOSÉ DE LA CIUDAD DE CÚCUTA.

LEIDY JOHANNA ARIAS BASTOS

MONICA ORTEGA MONCADA

GABRIEL EDUARDO OSORIO MARTINEZ

TUTOR

Docente Nidia Bonilla

PSICOLOGIA

7AN

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR EXT.CÚCUTA

PROGRAMA DE PSICOLOGIA

CÚCUTA

2016

Contenido

1. Objetivos 4

1.1 Objetivo General: 4

1.2 Objetivos Específicos 4

2. Justificación 6

3. Planteamiento del problema 8

4. Antecedentes 17

4.1 Antecedente local 19

4.2 Antecedentes nacionales y locales 22

5. Marco conceptual 35

5.1 Clima organizacional 35

5.2 Estructura 36

5.3 Responsabilidad 36

5.4 Recompensa 37

5.5 Clima organizacional 37

5.6 Comunicación 38

5.7 Satisfacion laboral 38

5.8 Motivacion 39

Bibliografía 40

1. Objetivos

1.1 Objetivo General:

Analizar los factores que influyen en el clima organizacional y su Relación Con La Satisfacción Laboral en Auxiliares de Enfermería Uci Medica Clínica San José De La Ciudad De Cúcuta.

1.2 Objetivos Específicos

Identificar la estructura organizacional dentro del profesional de enfermería a través de la entrevista estructurada.

Determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de las enfermeras a través de una encuesta tipo Escala Likert.

Relacionar los niveles de motivación en el trabajo del profesional de enfermería con la calidad de vida y la autorrealización.

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
CLIMA ORGANIZACIONAL	El ambiente interno en que se encuentra la organización lo forman las personas que la integran, y ésto es considerado como el clima organizacional. Dede es el enfoque estructuralista de Forehand y Gilmer definen el clima como: "El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman." El enfoque más reciente sobre la descripción del término de clima es desde el punto de vista estructural y subjetivo, los representantes de este enfoque son Litwin y Stringer, para ellos el clima organizacional son: "Los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el "estilo" informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada."	Estructura	• Reglas y políticas de la organización
		Responsabilidad	• Autónomia • Eficacia
		Comunicación	• Trabajo en equipo
SATISFACION LABORAL	La satisfacción laboral es uno de los principales indicadores de calidad de vida en el trabajo y una de las variables de estudio de mayor interés en la investigación de teorías organizativas, según indican diversos autores (Fernández et al., 2011; Peya, 2008). la Escuela Psicosociológica que se inicia con la investigación de Elton Mayo (1933), en ella se asocian causalmente la interacción del individuo con el grupo y la satisfacción laboral. Por último aparece la Escuela del desarrollo que nace con el estudio de Herzberg et al. (1959) y tiene como base la teoría de las necesidades de Maslow (1954), que agrupa las necesidades humanas como una jerarquía de cinco niveles: fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de autoestima y de autorrealización, siendo en esta última donde se incluye la satisfacción en el trabajo (Peya, 2008).	Motivación	• Tipo de recompensa • Autorrealización
		Emocional	• Relaciones interpersonales • Calidad de vida.

2. Justificación

Dentro del medio laboral los factores de mayor relevancia positiva en la determinación de la satisfacción laboral son: las buenas relaciones interpersonales tanto con superiores como entre compañeros Pérez-Ciordia (2013) teniendo en cuenta los factores que influyen en la satisfacción laboral esta investigación está orientada en el análisis del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral, pretendiendo desde la psicología comprender la influencia del clima organizacional con el desarrollo biopsicosocial del ser humano incluyendo elementos como el grado de identificación del trabajador con la empresa, la manera en que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto y la motivación.

La actividad del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos está ligada a compromisos e interacciones directas con las personas, que junto a otros factores puedan llevar a experimentar estrés. En estas unidades como se ha demostrado a través de estudios se obtienen resultados medios de satisfacción laboral, pero menores en comparación con otros servicios especializados Hopper.(2010).

Ejecutar esta investigación permite a la empresa a reconocer la satisfacción laboral de las enfermeras y factores que causan conflictos en la organización y mejorar las relaciones interpersonales entre los integrantes.

Desde el proceso de formación psicológica permite desarrollar habilidades de intervención en la psicología organizacional y reconocer aspectos fundamentales para las buenas relaciones personales en el ambiente laboral

Utilizando una metodología de la investigación cuantitativa haciendo un estudio descriptivo de corte transversal en el que se puede hacer un análisis general de los factores que influyen en el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral utilizando test satisfacción laboral (escala tipo Likert) y entrevistas estruc

3. Planteamiento del problema

El ser humano desde que nace está inmerso en diferentes organizaciones que le permiten interactuar con sus semejantes, influyendo en su formación y desarrollo como persona; además se convierte en un medio a través del cual es posible alcanzar diversos objetivos laborales y profesionales que no se logran sólo mediante el esfuerzo individual, sino en medio de la interacción constante de los miembros de una institución.

Daft en su libro teoría y diseño organizacional, define a las organizaciones como entidades sociales que están dirigidas al alcance de metas, diseñadas con una estructura previamente analizada, donde se trabaja en coordinación y que está vinculada al medio ambiente. Robbins por su parte, se refiere a la organización como una unidad social rigurosamente coordinada, compuesta de dos o más personas, que funciona en forma relativamente constante, para alcanzar una meta o metas comunes. Estas definiciones, subrayan que una de las características principales de las organizaciones es que están formadas por personas de las cuales depende el éxito y la continuidad de estas en el mercado en el cual se desarrollan como los sistemas abiertos que son.

Una organización solo existe cuando hay personas capaces de comunicarse, dispuestas a actuar conjuntamente y quienes a su vez desean obtener un objetivo común . La influencia de las organizaciones en la vida de los individuos es fundamental, pues “las personas emplean aproximadamente un tercio de su tiempo diario en el trabajo, representando esta, la actividad individual más intensa, temporalmente más amplia, física, cognitiva y emocionalmente más exigente e influyente de la vida personal" (4) , en efecto las personas en su trabajo aportan habilidades, conocimientos, energía, a través de los

cuales obtiene algún tipo de recompensa material, psicológica y social (5) dentro de las organizaciones. Por ende, el trabajar como lo explica Dejours no es reductible a una actividad de producción, trabajar es también convivir, vivir juntos ya que continuamente se trabaja para otros, se trabaja con otros, se trabaja por otros. Indudablemente, la naturaleza de la enfermería es precisamente aquello que emana del trabajo que dicho personal hace para, por y con la persona, es decir, el cuidado .

Henderson refiere que las enfermeras tienen como característica común la funcionalidad que las circunscribe: apoyar, promocionar, asistir, proteger, optimizar, prevenir, aliviar, ayudar, etc. Sin embargo, se debe tener en cuenta que el trabajo de enfermería depende también del área y el entorno físico en el cual dicho personal este trabajando. Por ello y debido a los cambios que se ha generado en la sociedad, en el sector de la salud, y en el campo de la enfermería, el trabajo de este personal incluye además de las intervenciones propias en la atención a los pacientes, actividades que no tienen relación directa con la atencion en salud a los sujetos de cuidado, como lo son la educación en enfermería, la gestión de los servicios de salud , la administración de los recursos por nombrar algunas, pero que han sido reconocidas como funciones y responsabilidades propias del personal de enfermería según lo indica el Comité Internacional de Enfermería. Es pertinente mencionar que los cambios arriba señalados en relación a la sociedad y al sector de la salud, corresponden ineludiblemente a las reformas que se instauraron a nivel mundial en todos los ámbitos de la sociedad como respuesta al modelo económico neoliberal adoptado .

En Colombia, las consecuencias en el área de la salud y específicamente en el personal de enfermería guardan relación con los lineamientos de contención de costes y

reducción de gastos, lo cual ha ocasionado reajustes en la plantilla de enfermería en las instituciones de salud, a través de jubilaciones anticipadas, despidos obligatorios por exceso de personal, readaptación profesional y congelación de la contratación, según lo explica Velandía. A dichas reestructuración se suma la precariedad de las condiciones de trabajo de enfermería dadas por la pérdida de estabilidad laboral, de prestaciones sociales, de recargos nocturnos y festivos, incremento de las jornadas laborales, turnos rotatorios, cambios de servicios frecuentemente, sobrecarga laboral y la falta de recursos materiales y humanos son tan solo algunas de las situaciones que generan indiscutiblemente insatisfacción en el personal de enfermería, lo cual repercute directa e indirectamente en la atención y cuidado del paciente. Incluso, se ha sostenido que la relación entre condiciones de trabajo insatisfactorias y la escasez de personal en enfermería es compleja, debido a que las consecuencias de esta situación es una mayor morbimortalidad de los pacientes, violencia en el lugar de trabajo, alto grado de insatisfacción laboral e intención de abandonar el trabajo como enfermera. Esto lo confirma el estudio de Anselmi y colaboradores en Brasil que evidencio que la causa por las cuales el personal de enfermería renunciaba era debido a la falta de recursos físicos, los horarios de trabajo, la cantidad de trabajo a realizar, los turnos y el salario, en conjunto aspectos relacionados todos con la insatisfacción laboral.

Por otro lado, el exceso de trabajo, la falta de tiempo para la atencion del paciente, el número de pacientes a cargo, han sido reconocidos también como las razones de la rotación de las enfermeras en el sector de la salud, de la insatisfacción laboral e inclusive del abandono de la profesión. Aunado a estas razones, investigaciones en Estados Unidos, Inglaterra, Escocia y Alemania reportaron que menos del 40% de las enfermeras estaban de acuerdo en que había el suficiente personal de enfermería profesional para realizar el

trabajo demandado. La asociación de enfermeras de Massachusetts reporto que el 87% de sus colegas informaron que había demasiados pacientes que necesitaban atencion lo cual ocasionaba retrasos en la administración de medicamentos para el dolor, aumento de los eventos adversos en los pacientes y falta de tiempo para proporcionar la educación necesaria en salud para los pacientes. La carga de trabajo en enfermería se ha asociado además de los resultados adversos en los pacientes y para las propias enfermeras como lo son la insatisfacción laboral el estrés y el burnout.

En este orden de ideas, resulta importante en la actualidad buscar estrategias que eviten el resultado adverso de la insatisfacción laboral en el personal de enfermería que trabaja en las instituciones de salud, para lo cual se hace necesario indagar que percepciones tiene los enfermeros respecto a su trabajo, que visión tienen de la dinámica del trabajo dentro de la organización de la cual forman parte, conocer aquellos aspectos de la organización que les satisface, les motiva, además de identificar qué factores determinan su satisfacción laboral; se debe tener en cuenta que los hospitales en los que las enfermeras experimentan un alto grado de satisfacción en su trabajo, reportan mayor calidad en la atencion y mejores resultados en los pacientes . De manera que, producto de las apreciaciones que tienen comúnmente las personas respecto a su trabajo, surge el concepto de satisfacción laboral el cual se concentra, según Spector , en una percepción subjetiva e individual, en una valoración afectiva de las personas de una organización frente a su trabajo y a las consecuencias que se derivan de éste. Así, mientras que la satisfacción laboral responde a un estado emocional positivo resultante de la percepción de las experiencias laborales y es por tanto un factor importante que condiciona la actitud del individuo respecto a su trabajo, existen factores organizacionales y funcionales que pueden

generar insatisfacción en los trabajadores. A través de los años, se han hallado múltiples factores que podrían ejercer influencia sobre la satisfacción laboral, dentro de los cuales se ha hecho mención a la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión .

En 1945, Elton Mayo, precursor de la teoría de las relaciones humanas dentro de la administración, aseguro que la interacción del individuo con el grupo era el determinante más importante de la satisfacción en el trabajo y la situó por encima de otros factores que también influían en la satisfacción, como la seguridad, estima, afiliación, entre otros. Por su parte, Herzberg 1959 , formulo la teoría de los dos factores o bifactorial de la satisfacción laboral, quien postulo la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores intrínsecos y otro de factores extrínsecos. Los factores intrínsecos, llamados motivadores, estaban basados en los satisfactores del trabajo e incluían el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo y la responsabilidad. Los factores extrínsecos, llamados factores higiénicos, estaban basados en los factores que producen insatisfacción en el trabajo e incluían las políticas institucionales, la administración, la supervisión, el salario, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo. La mayoría de estos factores, se han identificado también en el campo de enfermería, los expertos opinan que la insatisfacción de los profesionales de enfermería se debe a factores tales como: escasa autonomía, falta de reconocimiento profesional, autoridad extrema, pocas posibilidades de promoción y formación, tensión en las relaciones interpersonales, tareas rutinarias o salarios inadecuados, entre otros .

En Estados Unidos por ejemplo, se iniciaron los estudios de la satisfacción laboral de la profesión de enfermería a finales de los años 30, desde entonces se ha reconocido que los factores que afectan la satisfacción laboral de las enfermeras tienen que ver con las

horas de trabajo, los ingresos, las relaciones con los supervisores, familiares/sociales, el interés por el trabajo y las oportunidades de ascenso. Posteriormente se ocuparon en investigar la satisfacción laboral desde el campo de la administración y la psicología de la organización, enfatizándose esta vez sobre las características de las organizaciones que contribuían en la satisfacción laboral. Otros estudios han indicado que la intención de abandonar el trabajo por parte de las enfermeras guarda relación con la insatisfacción que experimentan por la falta de comunicación, la rutinizacion del trabajo, el no poder tomar decisiones en su trabajo así como tampoco recibir nuevas oportunidades. En Europa, puntualmente en España, se halla que la falta de promoción profesional, el sueldo bajo, la falta de formación y autonomía son solo algunos de los factores que menos satisfacción producen.

En Latinoamérica se han realizado estudios en México, Chile, Venezuela, Brasil, cuyos resultados concuerdan y no distan de los hallados en Europa y Norteamérica. Entre los aspectos reportados en dichos países, los enfermeros latinos informan que su insatisfacción se relaciona con todas aquellas actividades que deben realizar y no guardan ninguna relación con la atencion y cuidado del paciente, la falta de reconocimiento de su trabajo, la gran responsabilidad que tienen debido a múltiples tareas a cargo y las diferencias que se presentan en lo referente al trabajo en el sector público y privado con relación a todos los factores que se han mencionado. Por el contrario, en Colombia y específicamente en Cúcuta son escasos los estudios que se han realizado respecto al tema de la Satisfacción laboral en el personal de enfermería que se desempeña a nivel asistencial lo cual exige y a su vez permite iniciar una investigación sobre el tema; Adicionalmente es posible mencionar que ningún hospital en Cúcuta ha estado exento de las consecuencias

que las reformas atrás mencionadas, trajeron consigo. Como muestra de dichas consecuencias, es la situación que se ha estado presentando en determinada institución de salud de cuarto nivel de atención de la ciudad de Bogotá durante los últimos dos años y la cual guarda relación con el aumento de incapacidades, abandono de cargo, ausencias injustificadas y renuncias irrevocables por parte de los profesionales de enfermería.

Al consultar la carpeta de supervisión de este personal se halla que en promedio faltan entre 10 a 12 enfermeras profesionales por día distribuidos en los diferentes turnos que existen: mañana, tarde y noche, por diferentes causas. Aunado a esto la solicitud de cambio de jornada es importante como también lo es el cambio de servicio; las continuas quejas provenientes de este importante recurso de la institución tienen relación con la cantidad de trabajo a realizar, el salario, el cual es el mismo desde hace tres años aproximadamente- la falta de oportunidades de capacitación y actualización en el sinnúmero de temas referente con enfermería clínica que se deben fortalecer, y el trato que deben soportar por parte de médicos, usuarios e incluso colegas. A esta descripción se debe añadir la renuncia masiva en los últimos meses de este personal profesional, enfermeras profesionales en el último mes según datos proporcionado por el Departamento de Enfermería), la falta de reconocimiento para con este personal por su desempeño, el aumento de la carga laboral que se debe afrontar como consecuencia de la falta o ausencia de personal profesional de enfermería en otros servicios. Puesto que, si se tiene una relación en esta institución de una enfermera por 22-25 pacientes, esta puede variar de una por 40 pacientes en un servicio de hospitalización como lo es medicina interna, pediatría o urgencias debido a la falta o inasistencia de las enfermeras a su lugar de trabajo. Situación similar sucede en servicios de alta complejidad como las unidades de cuidados intensivos

en las cuales existen 2 enfermeras para 10, 13 y 20 pacientes por unidad, si falta una enfermera, matemáticamente cambia la relación: 1 enfermera para todos, lo que trae consigo la probabilidad de que se presenten eventos adversos tanto para la enfermera como para el paciente, ya que no se debe olvidar que investigaciones han identificado y que entre los resultados adversos en los pacientes se hallan las caídas, aumento de la mortalidad, de los días de estancia hospitalaria y de las infecciones.

En consecuencia, esta situación indudablemente crítica e importante requiere indagar qué es lo que está pasando con el grupo de enfermeras de esta institución, se hace necesario identificar qué factores determinan su satisfacción e insatisfacción en su trabajo y por ende en sus funciones, debido a que la satisfacción entre los aspectos organizativos, constituye uno de los indicadores de estudio a los que se recurre cuando se desea conocer la actitud general de las enfermeras hacia su vida laboral, ya que es un aspecto que puede influir tanto en la cantidad y calidad del trabajo que desarrollan, como en otras variables laborales, como lo son por ejemplo, el absentismo y la propensión a abandonar la organización en la cual trabajan .

Mantener satisfecho a cada uno de los integrantes de una organización es uno de los retos más importante a los que se encuentra enfrentada cualquier organización, puesto que su misión no es solo apoyar y facilitar la gestión profesional sino además garantizar que esta labor este acompañada con posibilidades de educación y aprendizaje, con una remuneración justa , con valores y principios, con participación en proyectos y decisiones que se gestan en la compañía, con reconocimientos de los logros obtenidos, rodeado de un ambiente agradable y de confianza, con beneficios que se extiendan a su familia y reconociendo con

sentido y valor cada una de las actividades y comportamientos de cada uno de los integrantes de la empresa .

4. Antecedentes

Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atencion. Rodriguez,(2012) consistió en evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención e identificar las características sociodemográficas y laborales que tienen relación con los factores determinantes de la misma. Estudio descriptivo de corte transversal, con una población de 105 profesionales de enfermería que trabajan en el área asistencial en una institución de salud de cuarto nivel de atención de la ciudad de Bogotá. Se utilizó el cuestionario Font Roja: Un instrumento de medida de satisfacción laboral en el medio hospitalario de Aranaz y Mira. La información se analizó por medio del programa estadístico SPSS versión 15.0 se calculó el test de ANOVA y se exploraron fuerzas de asociación entre las variables.

Se obtuvo un 80% de participación. La satisfacción laboral media de los profesionales de enfermería de esta institución hospitalaria es de 2.91 (DE: 0.23). Las enfermeras son quienes presentan mayor insatisfacción en relación a los hombres. Los hombres enfermeros se hallan más satisfechos con su trabajo, pero presentan mayor presión y tensión en relación con su trabajo. Relaciones estadísticamente significativas también se presentaron entre la satisfacción laboral y el tipo de universidad de la cual fue egresado el profesional de enfermería respecto a los factores de competencia profesional (P=0.001), características extrínsecas de estatus (P=0.02) y monotonía laboral (P=0.04). Las/os enfermeras/os quienes se han desempeñado en su profesión por más de 7 años se hallan más insatisfechos por su trabajo que aquellos quienes tienen un tiempo menor. Al explorar las fuerzas de asociación entre las variables se identificó que el servicio en el cual los

profesionales de enfermería cumplen sus actividades, es interpretado como un factor protector frente a la insatisfacción por el trabajo junto con la asistencia a cursos de educación continuada. No se hallaron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en relación con el género, la edad, formación académica y el servicio al cual se hallan asignados. “Este estudio tiene como finalidad hacer una comparación entre las variables sociodemográficas que tiene el personal de enfermería con referencia al clima organizacional y la satisfacción laboral para mirar si hay relevancia o no en cada una de ellas, por lo tanto al obtener los resultados de la investigación este estudio podrá apoyar o hacer diferencia en los hallazgos encontrados”

Diagnóstico del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Especializado Granja Integral- HEGI, Lérida-Tolima. MONTERO,(2015) Este estudio es de carácter descriptivo realizado en una institución pública, en este caso el Hospital especializado Granja Integral (HEGI) E.S.E Lérida ha contado con 34 sujetos pertenecientes al área de enfermería, aborda y analiza las nueve dimensiones del clima organizacional descritas por Litwin y Stringer (1968) y cuantifica según la opinión de los encuestados la Satisfacción laboral. Se ha realizado utilizando un instrumento donde se realizan varias preguntas relacionadas con las dimensiones y la Satisfacción. Los resultados han sido significativos encontrándose diferentes fortalezas y debilidades en cada una de las dimensiones generándose un sin número de retos y expectativas para las directivas y el talento humano del HEGI en pro de mejorar cada día. Esta investigación tiene como finalidad realizar un abordaje desde las 9 dimensiones del clima organizacional indicadas por litwin y Stringer permitiendo realizar un análisis entre

las diferencias que hay entre fortalezas y debilidades que pueden estar presentando las auxiliares de enfermería.

4.1 Antecedente local

Nivel de satisfacción laboral DUMIAN MEDICAL S.A seccional Cúcuta UCI, durante el del año 2014 Álvarez, Días y Jiménez,(2014) Identificaron el nivel de satisfacción de los profesionales que laboran en DUMIAN MEDICAL S.A seccional Cúcuta, en el del año 2014.La investigación busca conocer el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de la salud que ejercen en DUMIAN MEDICAL S.A Servicio de UCI seccional Cúcuta, durante el año 2014. La investigación tiene un enfoque retrospectivo, descriptivo, con un corte transversal de una investigación de tipo cuantitativo que nos permitirá medir el nivel de satisfacción laboral de los profesionales que se desempeñan en DUMIAN MEDICAL S.A Servicio de UCI seccional Cúcuta, durante el año 2014. Buscando establecer las variables que inciden en el nivel de satisfacción, midiendo las necesidades laborales de los profesionales a través de la aplicación de un instrumento que se aplicara a cada uno de los profesionales de la salud que laboran en DUMIAN MEDICAL S.A Servicio de UCI seccional Cúcuta, durante el año 2014; con los resultados obtenidos se busca determinara nivel de satisfacción laboral de los profesionales y de esta manera se pueden definir y establecer estrategias que busquen ampliar o mejorar el nivel de satisfacción de los profesionales .esta investigación tiene como finalidad buscar estrategias que permitan indentificar por medio de unas variables de forma cuantitativa que inciden en el nivel de satisfacción permitiendo medir las necesidades laborales que puedan estar presentando el personal de enfermería.

Desempeño laboral de los enfermeros egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander. Bautista, Jiménez y meza,(2012) Determinaron el desempeño profesional de los egresados del programa de enfermería que laboran en instituciones hospitalarias. Se realizo un estudio cuantitativo descriptivo de corte transversal. Con una muestra de 120 profesionales de enfermería pertenecientes a cuatro Instituciones Hospitalarias del municipio de Cúcuta que cumplieron los criterios de inclusión. Para la recolección de la información se aplico instrumento compuesto por datos de identificación, perfil profesional, condiciones generales de trabajo y desempeño laboral. Resultados: el 85% de los egresados de manera satisfactoria realizan acciones gerenciales, administrativas y del cuidado, y solo el 50% de estos desarrolla actividades de educación e investigación. Los egresados del programa de enfermería de la Universidad Francisco de Paula Santander consideran que los contenidos aprendidos durante su carrera son excelentes y buenos, y les ha permitido en la práctica profesional desempeñar cargos y acciones. En esta investigación tiene como finalidad determinar el grado de desempeño laboral y los factores que causan la satisfacción laboral que pueden llegar a tener un egresado profesional cuando está iniciando su adaptación en la institución colocando en práctica sus conocimientos previos cuando realizan sus actividades o demostrar lo contrario .

Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión SociaMem. Inst. Investig. Cienc. Salud,(2013) Vol. 11(2) El clima organizacional constituye uno de los factores determinantes de los procesos organizativos de gestión, cambio e innovación. Mantener niveles altos de satisfacción laboral permite mejorar procesos, fomentar el trabajo en equipo, aumentar la calidad y calidez de atención

de enfermería y el rendimiento de su productividad, así como la satisfacción de los usuarios.

El objetivo fue evaluar la percepción del clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social (IPS), desde la perspectiva del enfermero/a asistencial. El mismo se realizó en base a parámetros cuantitativos, descriptivos y analíticos, utilizando una muestra de 188 enfermeras/os asistenciales que representa el 72% de la población total de enfermeros/as del área interior de ocho hospitales. Las variables del estudio fueron: características generales, condiciones de trabajo, infraestructura edilicia, integración organizacional, imagen del o la enfermero/a jefe, oportunidad de desarrollo profesional y compensación económica. La recolección de datos se llevó a cabo mediante la aplicación del instrumento “Encuesta de clima organizacional” utilizando la opción de selección múltiple para responder a los enunciados del mismo. Los resultados reflejaron la satisfacción del mismo. Los resultados reflejaron la satisfacción en los siguientes factores: especialidad donde cumple funciones cada una de las enfermeras y la imagen gerencial de la enfermera jefe. Revelaron insatisfacción infraestructura edilicia, falta de cursos de capacitación como oportunidad para el desarrollo personal y profesional, inequidad salarial y falta de alcance de beneficios económicos adicionales al salario. El clima organizacional en los hospitales regionales se percibe, en general, como positivo porque existen posibilidades de modificar los factores que favorecen una mejora en las condiciones laborales. Este articulo nos permite identificar por medio de unas variables los factores del clima organizacional del personal de enfermería que tiene durante su jornada laboral obteniendo unos resultados asociados a la satisfacción laboral en la auxiliares de enfermería de la uci medical clínica sanjose .

4.2 Antecedentes nacionales y locales

Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander. Bautista, Jiménez y meza,(2012) Determinaron el desempeño profesional de los egresados del programa de enfermería que laboran en instituciones hospitalarias. Materiales y métodos: Se realizo un estudio cuantitativo descriptivo de corte transversal. Con una muestra de 120 profesionales de enfermería pertenecientes a cuatro (4) Instituciones Hospitalarias del municipio de Cúcuta que cumplieron los criterios de inclusión. Para la recolección de la información se aplico instrumento compuesto por datos de identificación, perfil profesional, condiciones generales de trabajo y desempeño laboral. Resultados: el 85% de los egresados de manera satisfactoria realizan acciones gerenciales, administrativas y del cuidado, y solo el 50% de estos desarrolla actividades de educación e investigación. Conclusión: Los egresados del programa de enfermería de la Universidad Francisco de Paula Santander consideran que los contenidos aprendidos durante su carrera son excelentes y buenos, y les ha permitido en la práctica profesional desempeñar cargos y acciones.

Segredo Pérez, (2013). Realizó un estudio sobre Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. En el cual expuso que el clima organizacional es un tema de gran importancia para las organizaciones que encaminan su gestión en el continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, por ello se considera que es un factor clave en el desarrollo de las instituciones y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización. Por lo anterior, en el presente trabajo se realiza una aproximación conceptual al tema, que permite demostrar la importancia del clima en la gestión del cambio en los sistemas

organizacionales. De igual forma, se exponen las diferentes dimensiones y categorías a tener en cuenta para su medición las cuales giran en torno a los valores.

Martínez, H., Rodríguez, C. R., & García, E. I. (2009). Realizo una investigación sobre La Satisfacción Laboral es una actitud positiva hacia el desempeño en el trabajo, es un indicador de bienestar y calidad de vida laboral; identificar sus grados en el personal de enfermería de un hospital de oncología fue el objetivo de este estudio.

Metodología: Estudio descriptivo y transversal, población de 230 sujetos. Recolección de la información con la Escala General de Satisfacción Laboral (EGSL) Warr, Cook y Wall, 1979. Resultados: El grado de satisfacción laboral sobre factores extrínsecos fue una media de 37.3 (66.6%) según EGSL; las enfermeras sienten indiferencia y están algo satisfechas. El grado de satisfacción laboral sobre factores intrínsecos fue una media de 32.5 (66.3%); las enfermeras sienten indiferencia. El grado de satisfacción laboral general del personal de enfermería fue una media de 69.8 (66.4%), están en un nivel de indiferencia y poco satisfecho.

Discusión: Los enfermeros se sienten indiferentes y/o poco satisfechos, lo cual coincide con una investigación nacional; sin embargo, la mayoría de los estudios refieren un grado de satisfacción moderado o medianamente satisfecho. Conclusiones: La indiferencia de las enfermeras puede repercutir en la atención a los usuarios. Se recomienda realizar estudios sobre los factores de insatisfacción y que los gestores estimulen a su personal.

Arias Jiménez, M. (2007). Realizo una investigación sobre la investigación es cuantitativa deductiva prospectiva y descriptivas analizo si los factores de clima organizacional (la comunicación el liderazgo la motivación la reciprocidad) influían en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales (UNCIN) del hospital nacional de niños (HNN) agosto del 2004 se empelaron las teorías de maslow y Herzberg.

Arias Jiménez, M. (2007). Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños, 2004. Rev Enf Costa Rica, 28(1), 12-19.

Salgado, J. F., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996) se realizó un estudio En los 30 últimos años se han realizado gran cantidad de investigaciones para estudiar el clima organizacional y la satisfacción laboral. Una característica de dichos estudios es haber sido efectuados en grandes empresas. Sin embargo, la estructura empresarial española está mayoritariamente compuesta por PYMES y, por tanto, podrían existir diferencias en la relación entre clima y satisfacción. Esta investigación trata de estudiar la relación entre clima y satisfacción en una PYME. Los resultados muestran que son dos variables independientes entre sí, aunque el factor de relaciones interpersonales de la medida de clima correlaciona positivamente con todas las dimensiones de satisfacción. Por último, se discuten las implicaciones de los resultados y se sugieren algunas cuestiones a investigar.

Corrales, I. C., & Sosa, J. A. D. (2003). Se realizó este estudio que nos indicó diagnostico al clima organizacional y el desempeño docente de las escuelas de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes (ULA) en Venezuela. La investigación se enmarca en la modalidad de proyecto factible, siendo descriptiva y de

campo. La población fue de 311 docentes activos y la muestra de 86 individuos, obtenida por muestreo estratificado simple. Se aplicó una encuesta, con una escala de cinco categorías de respuestas. Se realizó el Análisis de la Varianza y la Desviación Estándar de los datos, que reflejan que el puntaje de la valoración global del clima fue de 2.96 en un rango del 1 al 5, ubicándose esto en la categoría en desacuerdo, en cuanto al funcionamiento organizacional de la facultad por ser mecánica e ineficiente. No hubo diferencias significativas entre Medicina y Enfermería referente a la variable Desempeño Docente, aunque si con Nutrici lo que podría estar relacionado con el estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales. Se concluye sobre la necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones.

Juárez-Adauta, S. (2012).realizo una investigación donde el objetivo correlacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral en personal de salud.Métodos: estudio observacional, transversal, descriptivo, analítico, en asistentes médicas, personal médico, de enfermería, administrativo y de servicios básicos, de todos los turnos, adscritos al Hospital General Regional 72, Instituto Mexicano del Seguro Social. La muestra aleatoria estuvo conformada por 230 personas: 58.3 % mujeres y 41.7 % hombres, edad promedio de 35 años. La evaluación se efectuó con una escala mixta Likert-Thurstone. El análisis estadístico se realizó con t de Student, Anova y coeficiente de correlación de Pearson.

Resultados: ambos índices presentaron alta correlación positiva entre la satisfacción laboral y mejor clima organizacional.

Conclusiones: un clima organizacional favorable va a condicionar una mayor calidad en la vida de los integrantes de la institución de salud y, por ende, una mejora sustancial en la prestación de servicios de salud al derechohabiente.

Vásquez Torres, M. L. (2013). Se re alizo una investigación n l equipo de salud que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes se encuentra desmotivado, por lo que su desempeño laboral no es el más óptimo. Esta investigación tiene por objetivo identificar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional de dicho equipo, así como determinar su influencia y establecer la correlación de los mismos. Este estudio es tipo descriptivo cuantitativo, teniendo como población a 42 profesionales de la salud que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo. Se utilizó un Test de Likert de 52 preguntas divididas en ítems de motivación y comportamiento. Concluyendo que, entre los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio, es el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la dirección del hospital (81.2%); estos factores conllevan a que en determinadas circunstancias el profesional de la salud no cumpla un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades, por lo que se debe tener en consideración como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos hacen sentir más seguros y valorados.

Astudillo Morán, A. M., & Espinoza López, J. J. (2016). Se realizó La siguiente investigación trata sobre el clima organizacional y como incide en el desempeño laboral del personal de la sección financiera de la empresa CNEL EP del Cantón Milagro, con el propósito de plantear actividades orientadas a promover un ambiente de trabajo placentero

y genere un buen desempeño. En el Capítulo I se plantea el problema, en otras palabras, la razón de estudio, luego la sistematización la cual se basa en preguntas referente a los sus problemas encontrados, para su respectivo análisis y que determinar cuál de las variables tenga mayor relación con el clima laboral y por último se planteara los motivos de realzar la investigación, la cual se ve reflejada en la justificación. En el Capítulo II se plasma el origen y evolución del estudio, con antecedentes investigativos, documentos y trabajos previos al problema de estudio ayudando a una mejor contribución, se indican algunas conceptualizaciones relacionadas al clima organizacional y al desempeño laboral, que nos servirán de sustento para la aplicación de la propuesta a partir de las hipótesis. En el Capítulo III se plantea la modalidad de la investigación, así como la metodología para la recolección de información, para que a través de ella poder evidenciar soluciones favorables en beneficio para la empresa. En el Capítulo IV se presenta los resultados aplicados en la recolección de datos efectuados a la muestra, analizando los factores que están afectando al clima laboral, según la percepción del personal, con el objetivo de evidenciar la relación entre las variables, luego las conclusiones y recomendaciones. En el Capítulo V se detalla la propuesta" Plan de mejora orientado a fortalecer la comunicación y el reconocimiento laboral de los empleados del Departamento de Bodega de la empresa Cnel. del Cantón Milagro", con su respectivo proceso de elaboración, sus actividades, recursos, tiempo y costo que permitirán su implementación como herramienta de gestión administrativa

Arévalo, A., Aguilar, M. C., Vega, D., Sandoval, J., & Giraldo, J. Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). Estudio del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal del área

financiera de la empresa CNEL EP del cantón Milagro. El interés por el estudio del clima organizacional ha crecido rápidamente durante los últimos años, ya que las organizaciones, a través de la implementación de sistemas gestión de calidad y la inclusión de dicho tema en los indicadores de gestión, la han asumido como uno de los elementos básicos para generar mejoramiento continuo. Así, el objetivo de este artículo es presentar el panorama de los estudios de clima organizacional(CO) en Bogotá, D.C. (Colombia), hallados en 10 instituciones de educación superior y 2 bibliotecas públicas, de los años 1994 a 2005. Se revisaron 168 documentos, de los cuales se tomaron, como base para el presente artículo, 93 en psicología del trabajo y las organizaciones y áreas relacionadas con la gestión humana; de estos, a suvez, 67 son trabajos de grado (48 en pregrado y19 en postgrado), 11 artículos científicos y 15 libros. Esta revisión permitió identificar las diferentes definiciones, los autores más representativos citados en los trabajos consultados, los factores asociados al estudio del clima organizacional, los instrumentos utilizados para medirlo y el abordaje del tema que se hace desde diferentes disciplinas en el contexto objeto de estudio.

Paz Delgado, A. L., Marín Betancur, S. M., & Naranjo Herrera, C. G. (2014). Todos los tipos de organizaciones, sin importar su objeto social, están conformadas por personas y las relaciones interpersonales se dan con el fin de desempeñar acciones que ayuden al logro de los objetivos institucionales. Tratar de entender el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tiene sobre el comportamiento dentro de la organización; permite mejorar la eficiencia y eficacia lo que se refleja en la productividad de ésta y el alcance de sus objetivos. Reflejo de ello es el clima organizacional, por lo que para conocer las percepciones que el trabajador tiene de las características de la

organización, que influyen en las actitudes y comportamiento de los empleados, es necesario elaborar diagnósticos de éste. La IPS de la Universidad Autónoma de Manizales (IPS UAM), se encuentra ubicada dentro de esta Universidad como unidad de negocios de ella, que ofrece servicios de salud a la población en el área de odontología general y especializada, fisioterapia, terapia ocupacional, fonoaudiología, sicología, nutrición, fisiatría y electro diagnóstico, y que además es un centro de docencia –servicio para los programas de salud que ofrece la Universidad. Por otra parte la OPS implementa un modelo de análisis y desarrollo organizacional, en el cual el Clima Organizacional es uno de los cuatro grandes apartados para este análisis. Por todo esto surge la interrogante de ¿Cuáles son las características del clima organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales a partir de las que se puedan construir procesos de intervención? Con el fin de dar respuesta a esta interrogante se plantea un objetivo general: Determinar procesos de intervención del clima organizacional de la IPS de la Universidad Autónoma de Manizales con base en su caracterización. Además de tres objetivos específicos que se inclinan a establecer la situación actual del clima organizacional, analizar el comportamiento de los diversos factores que lo integran, así como proponer alternativas de solución que mejoren el clima organizacional. Se diseñó un estudio descriptivo, transversal y observacional, donde el universo de estudio constó de los 84 trabajadores activos al momento de la recolección de la información. Se utilizó el instrumento de medición propuesto por la OPS para medir Clima Organizacional. En general, se concluyó que el clima organizacional en la IPS de la Universidad Autónoma es poco satisfactorio, siendo la variable de liderazgo la que mejor calificación obtuvo. El personal considera que las autoridades no contribuyen en la realización personal y profesional, así como no existe retribución por parte de las autoridades a sus actividades laborales además de la inexistencia del reconocimiento por el

buen desempeño. Sin embargo existen oportunidades de mejora en la percepción que tienen sobre sus líderes ya que piensan que tienen preocupación para la comprensión del trabajo por parte del personal. En cuanto al Clima Organizacional por tipo de personal se pudo observar que en general manifiestan una percepción poco satisfactoria del Clima Organizacional, que implica a todas las variables y sus dimensiones especialmente en el servicio de odontología

Aguirre Raya, D. A. (2009). Se realizó un estudio donde se puede observar En la actualidad, se puede constatar, al menos desde el discurso, la intencionalidad de mejorar y considerar aquellas cuestiones que son fuentes de satisfacción e insatisfacción de los trabajadores. En la literatura especializada se encuentran incontables estudios que abordan este aspecto de la calidad de vida laboral de enfermeras y enfermeros en diferentes contextos, que han identificado los factores que influyen en la percepción que tienen enfermeras (os) sobre su nivel de satisfacción o no con la actividad que realizan: las escasas posibilidades de capacitación o superación profesional, los turnos rotativos, la escasez recursos humanos, la realización de funciones que no se corresponden con el nivel alcanzado, los bajos salarios, inadecuadas relaciones interpersonales con los jefes y pares, entre otras. Razones por las cuales se decidió abordar los factores que afectan la satisfacción laboral de enfermeras(os) a partir de una búsqueda bibliográfica acerca del estado actual de la temática.

Molina Linde, J. M., Avalos Martínez, F., Valderrama Orbegozo, L. J., & Uribe Rodríguez, A. F. (2009). Se realizó una investigación de la Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería: factores que la afectan. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 8(4), 0-0. Objetivo: analizar el grado de satisfacción laboral de los profesionales

de enfermería que trabajan en un hospital médico-quirúrgico y establecer los factores sociodemográficos y profesionales relacionados con la misma. Metodología: estudio transversal y descriptivo. Se seleccionaron aleatoriamente 75 profesionales de enfermería (total: 510) del Hospital Médico Quirúrgico de la Ciudad Sanitaria "Virgen de las Nieves", de Granada, España, se auto administra un cuestionario anónimo, compuesto por el Font-Roja (mide la satisfacción laboral) y variables socio-demográficas y laborales. Resultados: la edad media de los encuestados es de 42,9 años; 72% mujeres, 64,9% casados, 73,3% vinculados en propiedad, 58,7% son del bloque de hospitalización y 67,6% tiene turno rotatorio. El grado de satisfacción global del Font Roja resulta medio (69,92 ± 10,48), recorrido entre 24 y 120. La dimensión mejor valorada es la «relación interpersonal con los compañeros» (3,82 ± 0,86) y la peor valorada la «promoción profesional» (2,28 ± 0,75). El bloque o lugar de trabajo es un elemento predictor de la satisfacción laboral (ß=-0,297, p=0,018). Análisis y discusión: un entorno de trabajo que garantice más satisfacción laboral para los profesionales de enfermería redundaría en mejoras de calidad en los cuidados recibidos por los pacientes de parte de este tipo de personal.

Molina Linde, J. M., Avalos Martínez, F., Valderrama Orbegozo, L. J., & Uribe Rodríguez, A. F. (2009). Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital médico-quirúrgico. Investigación y educación en enfermería, 27(2), 218-225. Este trabajo evalúa el grado de satisfacción laboral de enfermeros/as y auxiliares de enfermería dedicados a la atención de personas mayores en instituciones públicas de Canarias. Asimismo, explora el impacto de variables demográficas y laborales en aquélla.

Estévez-Guerra, G. J., Núñez-González, E., Fariña-López, E., Marrero-Medina, C. D., & Hernández-Marrero, P. (2007 se realizó el Estudio descriptivo-correlacional. La muestra estuvo constituida por 227 trabajadores que contestaron al cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral, y a otro de variables demográficas y laborales. Para cuantificar el grado de asociación utilizamos la odds ratio, y un intervalo de confianza del 95%. Los factores de confusión se ajustaron mediante regresión logística. Resultados Las enfermeras tienen mayor satisfacción que las auxiliares, y esta diferencia radica en las dimensiones monotonía laboral y satisfacción con el puesto. De forma general, ambos grupos presentan las puntuaciones más bajas en entorno físico y tensión relacionada con el trabajo. Por contra, las dimensiones contenido del trabajo y tensión relacionada con el puesto obtienen los mejores valores. El análisis multivalente pone de manifiesto que la forma de ser asignada al puesto de trabajo, el turno y la situación laboral son las variables que mejor explican la satisfacción laboral. Conclusiones Se proponen mejoras en recursos materiales y humanos, y la modificación de algunos aspectos organizacionales.

Fueyo, J. M., & Baza, M. Á. (2002). Se realizó un estudio Clima organizacional y estrés en una unidad de alto riesgo. emergencias, 14, 6-12erminantes de la satisfacción laboral en centros geriátricos. Revista Española de Geriatría y Gerontología, 42(5), 285-292. Objetivo: Conocer y medir el clima organizacional y el estrés percibido por los profesionales que trabajan en el Servicio de Urgencias del Hospital de Cabueñes de Gijón, determinando los factores que los definen. Métodos: En el estudio participaron 80 profesionales (médicos, DUE/ATS, MIR, auxiliares de enfermería, servicio de información de urgencias, celadores, auxiliares administrativos) de un total de 145 que trabajan en el Servicio de Urgencias. El diseño del estudio fue transversal de carácter

analítico descriptivo, utilizando un cuestionario confidencial. El análisis estadístico incluye una estadística básica, un Chi cuadrado y un análisis factorial de componentes principales. Resultados: El perfil del profesional estudiado es una mujer de 36 años, médico, casada, con contrato fijo, con experiencia laboral de 11 años y de 5 en el Servicio de Urgencias y que trabaja a tres turnos. No ha experimentado baja laboral en el último año y su trabajo afecta moderadamente a su vida familiar. Valora positivamente el clima organizacional, es extravertida, estable emocionalmente y no parece presentar estrés. Encontramos relaciones significativas entre el clima organizacional, la personalidad y el estrés, así como entre estas variables y las variables sociodemográficas y socio-laborales. Se han obtenido tres factores que definen el clima organizacional y cinco el estrés con una representatividad del 74,3% y 65,4%, respectivamente. Conclusiones: Deberían introducirse modificaciones en la dinámica de la organización y en la estrategia empresarial, por parte de los equipos de dirección y de los responsables de recursos humanos.

Briseño, C. E., Herrera, R. N., Enders, J. E., & Fernández, A. R. (2005). Se realizó una investigación acerca donde se planteó identificar los riesgos ergonómicos a los que se expone el personal de enfermería, y determinar la contribución de estos factores ergonómicos y de los índices de satisfacción laboral como factores de riesgo laboral. Se incluyeron en el estudio a los 150 profesionales de enfermería que realizan atención directa al paciente internado. Se utilizó una matriz de evaluación de riesgos para registrar los factores ergonómicos, y un cuestionario de preguntas para medir el grado de satisfacción laboral. El análisis sociodemográfico reflejó un predominio de sexo femenino sin capacitación universitaria. En el estudio sobre los riesgos ergonómicos a los que este personal está expuesto, se observó una alta prevalencia de los mismos, acompañada de

valores de riesgo relativo que permitirían explicar el alto índice de patologías encontradas. En cuanto a los niveles de satisfacción laboral, el análisis muestra conformidad en el tipo de trabajo que se realiza y la relación con los compañeros. El salario y posibilidades de ascenso son las que produjeron mayor insatisfacción. Se concluye la necesidad de mejorar las condiciones laborales y disminuir el alto índice de patologías de origen profesional incorporando medidas preventivas mediante procedimientos de control, promoción de programas de entrenamiento y capacitación.

5. Marco conceptual

5.1 Clima organizacional

LITWIN, G., & Singer, H. (1978). El concepto de clima organizacional, en consecuencia, se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales. Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima.

Litwin y Stringer (1968) consideraron que el clima organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de lo administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización.

El Clima Organizacional es determinante en la forma que toma una organización, en las decisiones que en el interior de ella se ejecutan o en como se tornan las relaciones dentro y fuera de la organización.

Litwin y Singer postulan la existencia de dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de una organización, tales como:

5.2 Estructura

Estructura: Esta escala representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado o jerarquizado.

5.3 Responsabilidad

Responsabilidad: Es la percepción de parte de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y saber con certeza cual es su trabajo y cual es su función dentro de la organización.

5.4 Recompensa

Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo. - Desafío: Corresponde a las metas que los miembros de una organización tienen respecto a determinados riesgos que pueden correr durante el desempeño de su labor. En la medida que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un clima competitivo, necesario en toda organización.

5.5 Clima organizacional

Brunet (2011) considera el clima como un conjunto de características que son percibidas de una organización y/o de sus departamentos que pueden ser deducidas según la forma en la que la organización y/o sus departamentos actúan (consciente o inconscientemente) con sus empleados. Así, “las variables propias de la organización, como la estructura y el proceso organizacional, interactúan con la personalidad del individuo para producir las percepciones”. 11 Al formar sus percepciones del clima el individuo utiliza información que viene de los acontecimientos que ocurren a su alrededor, de las características de su organización y de sus características personales. La medida perceptiva de los atributos organizacionales sigue siendo la definición más utilizada entre los investigadores ya que permite medir más fácilmente el clima y respeta mejor la teoría de Lewin 12 que postula la influencia conjunta del medio y de la personalidad del individuo en

la determinación de su comportamiento. Se hace explícita la importancia en la identificación del clima de una organización tomar como base los procesos y la estructura organizacional sumado a las características personales del individuo, componentes del clima que al ser analizados y estudiados con detalle permiten tener una perspectiva clara y definida de la situación que se presenta al interior de una empresa en cuanto a su ambiente o clima laboral .

5.6 Comunicación

Arnoletto, E. J. (2009). La comunicación interna consiste en compartir con el personal el máximo de información posible sobre la vida interna de la organización y sobre la relación de la misma con el medio ambiente social. Implica reducir al mínimo la entidad de los llamados secretos de la institución. Las formas de comunicación interna más frecuentes son: la publicación institucional periódica, los comunicados circulares, las comunicaciones descendentes y ascendentes específicas, las reuniones directivas – subordinados de los distintos niveles, y las vías ascendentes directas a la cúpula.

5.7 Satisfacion laboral

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988). De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere

a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente (Robbins, 1998).

Asimismo, las actitudes son afirmaciones de valor -favorables o desfavorables acerca de objetos, gente o acontecimientos. Muestran cómo nos sentimos acerca de algo. Cuando digo «me gusta mi empleo», estoy expresando mi actitud hacia el trabajo. Cada individuo puede tener cientos de actitudes, pero el comportamiento organizacional se concentra en el muy limitado número de las que se refieren al trabajo. La satisfacción laboral y el compromiso con el puesto (el grado en que uno se identifica con su trabajo y participa activamente en él) y con la organización (indicador de lealtad y la identificación con la empresa). Con todo, el grueso de la atención se ha dirigido a la satisfacción laboral.

5.8 Motivacion

Herzberg, F. (1954). define la motivación como el resultado influenciado por dos factores, factores de motivación y factores de higiene, los factores de motivación (logros conocimientos, responsabilidad, incentivos, son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente, físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo si eso llega a fallar causan insatisfacción en el trabajador.

Bibliografía

Cifuentes Rodríguez Johana Enyd, 2002. Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención. (Tesis de grado) universidad nacional de Colombia, Bogotá

Montero Cruz William David ,2015. Diagnóstico del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Especializado Granja Integral- HEGI, Lérida-Tolima, 2015.(tesis de grado) Universidad Nacional a Distancia-UNAD, Colombia .

Álvarez Velandia Andrés Felipe ,2014. Nivel de satisfacción laboral dumian medical s.a seccional Cúcuta, durante el 2014(tesis de grado) Universidad católica de Manizales, Cúcuta

Vera de Corbalán M, Samudio M, 2013. Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social (Grado de tesis) Universidad Nacional de Asunción

Segredo Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista Cubana de Salud Pública, 39(2), 385-393. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo

Martínez, H., Rodríguez, C. R., & García, E. I. (2009). Satisfacción laboral en enfermeras del hospital de oncología Centro Médico Nacional Siglo XXI IMSS. Revista de enfermería Universitaria ENEO-UNAM, 6, 21.recuperado de: http://www.redalyc.org/pdf/

Salgado, J. F., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. Psicothema, 8(2), 329-335.recuperado de : http://www.psicothema.com/pdf/31.pdf

Corrales, I. C., & Sosa, J. A. D. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. Revista venezolana de gerencia, 8(24).recuperado de: http://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf

Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 50(3), 307-314.recuperado de: http://www.medigraphic.com

Vásquez Torres, M. L. (2013). Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud, Centro Quirúrgico HRDLM, Chiclayo 2011.(tesis de grado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú

Arévalo, A., Aguilar, M. C., Vega, D., Sandoval, J., & Giraldo, J. Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005).recuperado de: http://www.scielo.org.co/

Paz Delgado, A. L., Marín Betancur, S. M., & Naranjo Herrera, C. G. (2014). Clima organizacional en la IPS Universidad Autónoma de Manizales.(tesis de grado) universidad autónoma de Manizales, Manizales.

Fueyo, J. M., & Baza, M. Á. (2002). Clima organizacional y estrés en una unidad de alto riesgo. Emergencias, 14, 6-12. recuperado de: http://www.untumbes.edu.pe/

Briseño, C. E., Herrera, R. N., Enders, J. E., & Fernández, A. R. (2005). Estudio de riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería. Revista de Salud Pública, 9(1), 53-59.recuperado de: http://www.redalyc.org/

LITWIN, G., & Stinger, H. (1978). Clima organizacional. Editorial Simon & Schuster, Estados Unidos. Recuperado de: http://www.unicauca.edu.co/

Torrecilla, O. D, 2005. Clima organizacional y su relación con la productividad laboral. Recuperado de: http://www. ucongreso. edu. ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional. pdf.

.