



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**TESIS**

**“PERCEPCIÓN DE LAS ENFERMERAS ESPECIALISTA EN  
CARDIOLOGÍA RELACIONADO AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN  
LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS CORONARIOS DEL  
HOSPITAL MILITAR CENTRAL DURANTE EL AÑO 2015”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD DE:**

**ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

**PRESENTADO POR:**

**INGA FLORES FLOR MARLENE**

**CHINCHA-ICA-PERU, 2015**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**TESIS**

**“PERCEPCIÓN DE LAS ENFERMERAS ESPECIALISTA EN  
CARDIOLOGÍA RELACIONADO AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN  
LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS CORONARIOS DEL  
HOSPITAL MILITAR CENTRAL DURANTE EL AÑO 2015”.**

**PARA OPTAR EL TITULO DE  
ESPECIALISTA DE ENFERMERIA EN  
ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD**

**PRESENTADO POR:**

**Lic. INGA FLORES FLOR MARLENE**

## PERU 2016

### DEDICATORIA

*A Dios y a la Virgen María por bendecirme cada día de mi vida y a mi familia quienes son el tesoro más preciado que me ha regalado Dios y quienes me apoyan de manera incondicional en todo momento de mi vida.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A mis queridos padres: Marino y Manuela por apoyarme con Amor, cariño y comprensión en todo momento.*

*Por los valores que me han inculcado y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida y ser ambos un ejemplo de vida a seguir.*

*A mis queridos hermanos: José, Carmen, Rosa, Gladys y a mis queridos sobrinos: Diana Lorena y José Alejandro, que me apoyan siempre y me impulsan a seguir cumpliendo mis metas y comparten conmigo*

## **AGRADECIMIENTO**

*A todas las Autoridades y Queridos Profesores, de la Universidad Autónoma de Ica, por su comprensión y predisposición a darnos las facilidades del caso para la realización del presente trabajo de investigación.*

*Un agradecimiento muy especial a la Dra. Juana Marcos y a la Dra. Carmen Cruz por brindarnos su gentil asesoría para la culminación del presente trabajo de Investigación.*

# ÍNDICE

	<b>Pag.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>7</b>
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>8</b>
1.1. Descripción de la realidad de la problemática	8
1.2. Formulación del problema	12
1.2.1. Problema principal	12
1.2.2. Problemas específicos	12
1.3. Delimitación de la investigación	12
1.3.1. Delimitación espacial	12
1.3.2. Delimitación Social	12
1.3.3. Delimitación temporal	13
1.3.4. Delimitación conceptual	13
1.4. Alcances de la investigación	13
<b>II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>13</b>
2.1. Objetivo general	13
2.2. Objetivos específicos	13
<b>III. HIPÓTESIS</b>	<b>14</b>
3.1. Hipótesis Principal o central	14
3.2. Hipótesis Específicas	14
<b>IV. JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>15</b>
4.1. Justificación de la investigación	15
4.2. Importancia de la investigación	16
4.3. Limitaciones de la investigación	16
<b>V. MARCO TEÓRICO</b>	<b>17</b>

5.1.	Antecedentes de la investigación	17
5.2.	Fundamentos o planteamiento o Bases Teóricas	20
5.3.	Marco conceptual	24
<b>VI.</b>	<b>IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS VARIABLES</b>	<b>25</b>
6.1.	Variable independiente (X)	25
6.2.	Variable dependiente (Y)	25
<b>VII.</b>	<b>OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES</b>	<b>26</b>
<b>VIII.</b>	<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>27</b>
8.1.	Tipo y nivel de investigación	27
	8.1.1. Tipo de investigación	27
	8.1.2. Nivel de investigación	27
8.2.	Método y Diseño de la investigación	28
	8.2.1. Método de la investigación	28
	8.2.2. Diseño de la investigación	28
8.3.	Universo, Población y Muestra	28
	8.3.1. Universo	28
	8.3.2. Población	28
	8.3.3. Muestra	28
8.4.	Técnicas, Instrumentos y Fuentes de recolección de datos	29
	8.4.1. Técnicas	29
	8.4.2. Instrumentos	29
	8.4.3. Fuentes	29
<b>IX.</b>	<b>ADMINISTRACIÓN DEL PLAN</b>	<b>30</b>
9.1.	Cronograma de actividades	30
9.2.	Recursos humanos	31
9.3.	Recursos materiales	31
9.4.	Presupuesto o financiamiento	32

<b>XI. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>33</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>35</b>

## **INTRODUCCIÓN**

Existen herramientas para medir el clima organizacional, pero la mayoría de los autores se centran en unidades de análisis del individuo, estructura, funciones y estrategias de éstos; los componentes más estudiados son: estructura (sistemas de establecimiento de objetivos y procedimientos); autonomía (opciones de decisión personal a la hora de actuar en el ámbito laboral); sistemas de remuneración (métodos que se aplican para implantar estos sistemas); relación con la supervisión (relación entre jefes y subordinados) y nivel de resolución de conflictos (grado de coordinación y cooperación a la hora de afrontar problemas y dificultades entre los equipos de trabajo y la dirección

Un trabajo queda condicionado por su naturaleza, entorno y características (ambientales y técnicas que lo enmarcan), esta atmósfera genera actitudes a favor o en contra de la organización, debido a que el comportamiento humano se transforma por causa de la percepción que se tenga de factores organizativos existentes, y no como consecuencia del resultado de éstos mismos; pues los seres humanos describen y actúan de acuerdo a ese sentir ( Una organización de tipo laboral (pública o privada) tiende a atraer y conservar a las personas que se adaptan a su clima, y a la vez, éste se moldea en relación a los integrantes que la conforman. Dicho clima se relaciona con el "saber hacer" del directivo (tipo de liderazgo); con el comportamiento de las personas en su forma de trabajar y relacionarse entre sí, y el tipo de materiales o herramientas que utilizan en su labor diaria; y por último, con la propia actividad del trabajador, su satisfacción en la organización



## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad de la problemática**

El clima organizacional no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de un medio y a la vez éste modifica lo que pasa dentro del mismo. Al clima organizacional se le define como el conjunto de descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona dentro de una organización; (1) son percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales sean formales o informales. Incluye al medio ambiente humano y físico donde se desarrolla el trabajo cotidiano que genera experiencia y la forma de cómo éste es percibido. (2)

Un trabajo queda condicionado por su naturaleza, entorno y características (ambientales y técnicas que lo enmarcan), esta atmósfera genera actitudes a favor o en contra de la organización, debido a que el comportamiento humano se transforma por causa de la percepción que se tenga de factores organizativos existentes, y no como consecuencia del resultado de éstos mismos; pues los seres humanos describen y actúan de acuerdo a ese sentir (5, 6). Una organización de tipo laboral (pública o privada) tiende a atraer y conservar a las personas que se adaptan a su clima, y a la vez, éste se moldea en relación a los integrantes que la conforman. Dicho clima se relaciona con el "saber hacer" del directivo (tipo de liderazgo); con el comportamiento de las personas en su forma de trabajar y relacionarse entre sí, y el tipo de materiales o herramientas que utilizan en su labor diaria; y por último, con la propia actividad del trabajador.

Entre causas que ocasionan un mal clima organizacional está la deficiencia en la calidad de los procesos de trabajo, una mala comunicación interpersonal y/o deficiencia en la infraestructura donde se labore. Así se originan disfunciones en el individuo como en la organización; con respecto al trabajador aparecen las de tipo físico y mental como son: insatisfacción en el trabajo, desmotivación, distanciamiento social o mala relación interpersonal, inadaptabilidad al puesto, uso de sustancias

estimulantes, mal manejo del estrés laboral, consumo de drogas, disturbios en el sueño, somatizaciones físicas, entre otras; el funcionamiento de la empresa se ve afectado por la presencia de: ausentismo (físico o mental del trabajador), abandono del trabajo u omisión de funciones, disminución de la cantidad y calidad del trabajo, incremento de la accidentabilidad de tipo laboral, con altas pérdidas económicas pues la influencia del clima se torna negativa en relación al comportamiento de toda la organización (7, 8).

Existen herramientas para medir el clima organizacional, pero la mayoría de los autores se centran en unidades de análisis del individuo, estructura, funciones y estrategias de éstos; los componentes más estudiados son: estructura (sistemas de establecimiento de objetivos y procedimientos); autonomía (opciones de decisión personal a la hora de actuar en el ámbito laboral); sistemas de remuneración (métodos que se aplican para implantar estos sistemas); relación con la supervisión (relación entre jefes y subordinados) y nivel de resolución de conflictos (grado de coordinación y cooperación a la hora de afrontar problemas y dificultades entre los equipos de trabajo y la dirección) (9).

La Organización Panamericana de la Salud con respaldo de la Organización Mundial de la Salud diseñó un instrumento de medición del clima organizacional, el cual, forma parte del programa sub-regional para el desarrollo de la capacidad gerencial de los sistemas de salud de Centroamérica y Panamá; es un modelo de análisis y desarrollo organizacional que se ajuste específicamente a las unidades de salud, aquí el clima organizacional es uno de los cuatro apartados de este análisis; está conformado por cuatro dimensiones (liderazgo, motivación, reciprocidad y participación), las cuales, a su vez se dividen en cuatro sub dimensiones cada una (10, 11).

El hombre solo tiene la capacidad para hacer cosas y alcanzar muchos objetivos, pero cuando este se asocia con otros, la capacidad de hacer cosas y alcanzar objetivos se aumenta notablemente. De allí, que exista el proverbio “en la unión esta la fuerza”,

donde con mucha simplicidad se explica lo que un hombre es capaz de hacer cuando se asocia con otros... En este sentido, Chiavenato, I. (2000), señala que “las organizaciones sociales son entidades compuestas por personas para alcanzar determinados objetivos comunes”, (Pág. 2).

A lo largo de la historia el hombre siempre se ha asociado por hacer cosas que sólo no sería capaz de hacer. Esto además de dar a conocer al hombre como un ser social, da pie al surgimiento de incipientes agrupaciones que han ido evolucionando hasta alcanzar el estadio complejo y sistémico que caracteriza a las organizaciones actuales.

Las organizaciones además de estar integradas por el hombre como entes sociales y que estructuran grupos, se caracterizan por tener una finalidad u objetivo común, que requieren de sistemas formales de relación y un esfuerzo conjunto. Este proceso conduce a la restricción de las acciones individuales, mediante la especificación de un núcleo ideológico, estructuras basadas en procesos, normas, procedimientos, tecnología y sistemas de gestión del recurso humano orientado hacia la generación de valores y la efectividad en el logro de la misión, en la organización.

El pensamiento administrativo, dentro de una organización, emerge de la necesidad de gestionar los grupos humanos, cuya finalidad es la producción de un bien social que en palabras de Mompert García, M. y Durán Escribano, M. (2001) se caracterizan porque:

Surge a partir de la necesidad de una acción conjunta. El grupo se identifica por la existencia de un propósito común.

Parte de una idea de servicio a la colectividad. Requiere la utilización de recursos humanos, materiales y financieros que deberán cumplir su función, con criterios de

rentabilidad económica y social, (Pág. 19).

Para Brunet, L. (1999), el clima organizacional determina “la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc...” (Pág. 9). El clima como concepto dicen Guillén, C.; Gala León, F. y Velásquez Martínez, R. (2000) hace referencia “a las cualidades, propiedades normalmente permanentes de un entorno laboral, siendo percibidas y vivenciadas por los miembros de una organización y que ejercen influencia sobre su comportamiento en el trabajo”, (Pág. 166). De las citas anteriores, puede asumirse que el clima es una vivencia real subjetiva dependiente de las percepciones y valoraciones individuales.

Un diagnóstico preliminar del clima laboral del Departamento de enfermería del Hospital Militar Central y su posible percepción en la calidad de la supervisión permitió detectar que en general prevalece un clima cerrado, caracterizado por las siguientes limitaciones.

- Predominio de un sistema estructural lineal y autocrático.
- Sistemas administrativos obsoletos.
- Modelo centralizado y funcionalista de gestión de los recursos humanos.
- Ausentismo laboral, reposos e inasistencias.
- Carencia de retroalimentación e índices de gestión relacionadas con el desempeño (calidad de atención y cantidad de pacientes atendidos) y proyección de crecimiento de la demanda.
- La comunicación como un medio efectivo para el intercambio de información y coordinación de acciones entre el personal, se observa disminuido, muy orientado hacia la transmisión de información sin la retroalimentación necesaria para garantizar la efectividad y productividad del proceso.

De acuerdo a todo lo expuesto surgen las siguientes interrogantes:

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema principal**

¿Cuál es la percepción de las Enfermeras especialistas en cardiología relacionado al clima organizacional en la Unidad de Cuidados Intensivos Coronarios del Hospital Militar Central durante el año 2015?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Qué tipo de clima percibe las Enfermeras especialistas en cardiología relacionado al clima organizacional en la Unidad de Cuidados Intensivos Coronarios del Hospital Militar Central durante el año 2015?
  
- ¿Cómo perciben las características organizacionales las Enfermeras especialistas en cardiología relacionado al clima organizacional en la Unidad de Cuidados Intensivos Coronarios del Hospital Militar Central durante el año 2015?
  
- ¿Cómo perciben las Enfermeras especialistas en cardiología la calidad del cuidado que brindan en relación al clima organizacional en la Unidad de Cuidados Intensivos Coronarios del Hospital Militar Central durante el año 2015?

## **1.3. Delimitación de la investigación**

### **1.3.1. Delimitación espacial**

Es la unidad de cuidados intensivos coronarios del Hospital Militar Central

### **1.3.2. Delimitación Social**

Todas las enfermeras especialistas de la unidad de cuidados intensivos coronarios en donde se va a aplicar el estudio

### **1.3.3. Delimitación temporal**

Periodo comprendido del mes de julio a diciembre 2015

### **1.3.4. Delimitación conceptual**

V. independiente : Percepción del personal de Enfermería

V. dependiente : clima organizacional

## **1.4. Alcances de la investigación**

El propósito de la investigación se orienta a determinar la percepción del clima organizacional que tienen las enfermeras especialistas en cardiología en su dimensión: Características organizativas; y, la calidad del cuidado de enfermería, en su dimensión: Satisfacción del usuario. En la unidad de cuidados intensivos coronarios.

## **II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.1. Objetivo general**

Determinar la percepción de las Enfermeras especialistas en cardiología relacionado al clima organizacional en la Unidad de Cuidados Intensivos Coronarios del Hospital Militar Central durante el año 2015.

### **2.2. Objetivos específicos**

- Identificar el tipo de clima organizacional que percibe las enfermeras especialistas en cardiología relacionado al clima organizacional en la Unidad

de Cuidados Intensivos Coronarios del Hospital Militar Central durante el año 2015.

- Conocer la percepción de las las características organizacionales que percibe las enfermeras especialistas en cardiología relacionado al clima organizacional en la Unidad de Cuidados Intensivos Coronarios del Hospital Militar Central durante el año 2015.
- Establecer la relación el clima organizacional y la calidad del cuidado que brindan las enfermeras especialistas en cardiología en la Unidad de cuidados intensivos coronarios del Hospital Militar Central durante el año 2015.

### **III. HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipótesis Principal o Central**

Existe una percepción positiva del personal de Enfermeras especialistas en cardiología sobre el clima organizacional en la Unidad de Cuidados Intensivos Coronarios del Hospital Militar Central durante el año 2015.

#### **3.2. Hipótesis Específicas**

- La percepción de las Enfermería especialista en cardiología es positiva relacionado al clima organizacional en la Unidad de cuidados intensivos coronarias del Hospital Militar Central durante el año 2015.

- La percepción de las Enfermería especialista en cardiología es negativa relacionado el clima organizacional en la Unidad de cuidados intensivos coronarias del Hospital Militar Central durante el año 2015.
- Existe relación entre la percepción del clima organizacional y la calidad del cuidado que brindan las Enfermeras especialista en cardiología en la Unidad de cuidados intensivos coronarias del Hospital Militar Central durante el año 2015.

#### **IV. JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **4.1. Justificación de la investigación**

El clima organizacional, constituye la personalidad de toda empresa productiva y de servicio, como elemento fundamental de las instituciones de salud, el clima organizacional condiciona el nivel de satisfacción siendo este un indicador importante de la calidad de atención, y por lo tanto base fundamental para replantear aspectos en la mayor satisfacción del paciente y rectificando aquellos en los que se detecten deficiencias; y que la enfermera o enfermero debe estar comprometida en su labor como profesional actuando en forma responsable y dedicada para garantizar la plena satisfacción del paciente.

El propósito de la investigación se orienta a determinar la percepción del clima organizacional que tienen las enfermeras (os) en su dimensión: Características organizativas; y, la calidad del cuidado de enfermería, en su dimensión: Satisfacción del usuario.



Teóricamente, la investigación se justifica porque atendiendo a los conceptos y enfoques teóricos del clima organizacional y la percepción de la enfermera, se pueden hacer interpretaciones significativas a las características organizativas de enfermería, referidas a la estructura, el trabajo desafiante, la innovación y la comunicación efectiva, y el sistema de recompensas que pueden facilitar un apropiado ambiente de trabajo para ofrecer cuidados a usuarios satisfactorios mediados por una apropiada relación interpersonal, favorecedora de la eficacia en el cuidado, seguridad en el entorno y máxima calidad de vida.

#### **4.2. Importancia de la investigación**

Es importante porque nos induce a revisar diferentes enfoques y teorías respecto al problema de estudio, es decir, clima organizacional que percibe el personal profesional especializado en Enfermería cardiológica en las Unidad de cuidados intensivos coronarios del Hospital Militar Central.

Metodológicamente es importante porque las técnicas y métodos de recolección y análisis de datos que se emplearán en este estudio, pueden ser aplicados a otros estudios similares.

#### **4.3. Limitaciones de la investigación**

La primera limitación; corresponde a la población de estudio, ya que la muestra que se obtuvo pertenece a la percepción del personal de enfermería profesional especializado en Enfermería cardiológica sobre el clima organizacional en la Unidad de cuidados intensivos coronarios del Hospital Militar Central durante el año 2015.

La segunda limitación; corresponde a que los resultados sólo servirán para la unidad de cuidados intensivos del Hospital Militar Central. Institución donde se llevará a cabo la investigación.

## V. MARCO TEÓRICO

### 5.1. Antecedentes de la investigación

En toda investigación, es necesario, hacer una revisión de estudio previos, relacionados con el área problemática que se investiga, con la finalidad de hacer un análisis del contenido metodológico que como dicen Polit, D. y Hungler, B. (2000) responde a “hechos estadísticos o hallazgos, teoría e interpretación, métodos y procedimientos...” (Pág. 17), estos ofrecen información relevante sobre lo que se sabe del tema, producto de investigaciones donde se ha aplicado el método científico.

MSc. Lic. Annia Lourdes Iglesias Armenteros (2011). Realizaron en Lima – Perú, una investigación de **Clima Organizacional de Enfermería. Área Materna. Hospital General Universitario. Cienfuegos**, surge en un momento en que se siente necesario dar cuenta a los fenómenos que tienen lugar en las organizaciones. Se realizó un estudio descriptivo transversal durante el período de enero a mayo del 2011, en el Hospital General Universitario “Gustavo Aldereguía Lima” de Cienfuegos. Con el objetivo de evaluar el clima organizacional de enfermería en el área materna infantil. El Universo estuvo constituido por la totalidad del personal de enfermería de los servicios del área materna infantil, la muestra la constituyó el 50% de los enfermeros que se encontraban laborando en el tiempo del estudio.

Para la recolección de los datos se aplicó un cuestionario sobre clima organizacional al personal de enfermería, se revisó toda la documentación del área,

se exploró la satisfacción de pacientes y familiares obteniendo como principales resultados que existe un buen clima organizacional lo que hace que se logre mayor calidad en la atención directa de enfermería a los pacientes hospitalizados.

Villarreal, F. y Figuera Guerra, E. (2005), realizaron en Caracas, Venezuela, una investigación direccionada a determinar el clima organizacional vivenciado por enfermeras y enfermeros de atención directa, adscritos a las unidades de hospitalización de la clínica "Vista Alegre", en su dimensión: Satisfacción laboral.

En términos metodológicos, fue una investigación con diseño no experimental, tipo descriptiva-transversal, cuya población fue integrada por cincuenta (50) enfermeras y enfermeros, y la muestra seleccionada en forma aleatoria, la conformaron el 80% de dicha población. Para la recolección de la información aplicaron un cuestionario, contentivo de datos demográficos y 40 preguntas en escala Lickert con cuatro alternativas de respuestas: Altamente satisfecho (4); Satisfecho (3); Ni satisfecho, ni insatisfecho (2) y Nada satisfecho (1) cuya confiabilidad según el índice Alfa de Cronbach alcanzó un alto valor confiable de 0,96.

En los resultados, las autoras del estudio, señalaron que el clima organizacional no es totalmente satisfactorio en lo referido a la estructura organizacional, dado a que el 50% de los elementos maestres se ubicó en la categoría ni satisfecho, ni insatisfecho, el 31% satisfecho, en cuanto al trabajo desafiante.

Moreno, D.; Pérez de Ayala, H. y Figuera Guerra, E. (2004) realizaron en Puerto Cabello, Edo. Carabobo, una investigación, cuyo propósito fue determinar el clima organizacional vivenciado por las enfermeras y enfermeros de atención directa, en su dimensión: satisfacción en el puesto de trabajo. En el contexto metodológico,

fue una investigación no experimental, tipo descriptiva-transversal, cuya población, la integraron 94 enfermeras y enfermeros, adscritos a las unidades clínicas, conformadoras de la estructura organizacional del hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” de Puerto Cabello. La muestra seleccionada, aplicando el muestreo probabilístico intencional, fue integrada por el 27,60% de la población. Para la recolección de la información aplicaron un cuestionario contentivo de datos demográficos y 38 preguntas que midieron los sub indicadores e indicadores contenidos en la operacionalización de variables, a través de una escala Lickert de cinco puntos cuya confiabilidad obtuvo un valor de 0.98 según el índice Alfa de Cronbach.

En los resultados las autoras del estudio enfatizan que el clima percibido no es totalmente satisfactorio para las enfermeras y enfermeros en lo referido al trabajo desafiante, al sistema de recompensa, ni a las condiciones de trabajo que les ofrece la organización.

López, O. y Rodríguez, M. (2003) realizaron en Puerto La Cruz, Edo. Anzoátegui, una investigación con la finalidad de determinar el clima organizacional, percibido por los profesionales de enfermería en las unidades clínicas del hospital “Dr. César Rodríguez R.” en sus dimensiones: Características del trabajo y propiedades del ambiente laboral.

Este estudio fue de tipo descriptivo-transversal, la población fue conformada por 70 profesionales de enfermería, la muestra 50% de la población, la seleccionaron aplicando el muestreo probabilístico aleatorio simple. Para la recolección de la información elaboraron un cuestionario contentivo de 29 preguntas dicotómicas sí-no cuya confiabilidad midieron aplicando el coeficiente Kunder - Richardson que alcanzó un valor de 0.84 altamente confiable para efectos de la investigación.

Hechos los análisis necesarios, las autoras evidenciaron un alto porcentaje de respuestas negativas para las dimensiones características del trabajo y

propiedades del ambiente laboral que les permitió concluir que el clima organizacional es percibido por los profesionales de enfermería como insatisfactorio para su desempeño laboral.

## **5.2. Fundamentos o planteamiento o Bases Teóricas**

### **Clima Organizacional.**

- Características Organizacionales
- Estructura Organizativa
- Trabajo desafiante
- Innovación efectiva
- Sistema de recompensas
- Eficacia del cuidado
- Seguridad del entorno

### **- Percepción del Profesional en Enfermería**

Según las percepciones individuales de los trabajadores de una organización laboral y de acuerdo con las organizaciones que componen la estructura de los niveles de una institución que ofrece servicios de salud, pueden existir diferentes climas organizacionales.

De acuerdo con su dinámica el estudio del Clima Organizacional por parte de los gerentes de enfermería permite identificar las percepciones individuales y generales que los integrantes de una organización tienen sobre ella. Las exigencias de calidad y excelencia en distintos ámbitos.

Los valores individuales de sus miembros y la incidencia que estos puedan tener en los valores que defiende la institución y viceversa. De manera que se

considera como un aspecto importante para tener en cuenta por los directivos de esta profesión: el conocimiento de los referentes metodológicos del clima organizacional, el diseño metodológico de las investigaciones del tema, y las variables que lo componen.

Álvarez Pérez y colaboradores, y Cañelas Granda coinciden en afirmar que entre el universo de variables que componen los estudios del Clima Organizacional se encuentran el monitoreo y soporte a las actividades, las oportunidades de progreso, expectativas de capacitación y desarrollo, los incentivos monetarios o no que se reciben, la interrelación con sus compañeros de trabajo: con el personal que labora en su misma área de trabajo o en cualquier área y el ambiente y organización en el trabajo, o sea la sensación de pertenencia del trabajador a la institución, mecanismos de comunicación dentro y fuera de la organización, y toma de decisiones tanto individuales como de grupo, entre otras. Identificarlas en el contexto y conocer como estas varían en dependencia de la estructura que deben tener los servicios donde esté presente la labor de enfermeros, ayuda a optimizar su rendimiento laboral y los resultados que se alcanzarán en consecuencia.

En la actualidad, varios autores coinciden en afirmar que el desarrollo alcanzado en las teorías de las ciencias de la administración indica en la práctica que los directivos de una determinada organización de salud son los responsables del éxito o el fracaso de esta.

Por lo que el estudio del Clima Organizacional, así como su diagnóstico y caracterización dentro de un servicio donde laboren profesionales en enfermería, permite su identificación con un determinado clima dentro del contexto laboral. Se convierte además en una de las herramientas fundamentales de los gerentes de esta profesión para dirigir los servicios y crear las condiciones óptimas para transformar constantemente su realidad, en la búsqueda de la excelencia en las funciones asistenciales, es decir el cuidado del paciente. La no identificación de los

enfermeros, con una determinada cultura y clima organizacional a partir de los estilos de dirección implementados en el orden administrativo tiende a promover dentro de las organizaciones laborales la desviación del puesto de trabajo, definida como aquellas acciones voluntarias e involuntarias, que originan un comportamiento anárquico por parte de los trabajadores de una institución en detrimento de esta.

A destacar resultan los factores de orden subjetivo en el estudio del clima organizacional: existencia de vocación de servicio (16) en los enfermeros. Nivel científico-técnico de la institución: calificación científico-académica del personal profesional y técnico, fidelidad al método clínico y al pensamiento científico. Desarrollo político ideológico: desarrollo filosófico, político e ideológico del personal (16) de enfermería. Desempeño laboral: reglamentos explícitos, códigos éticos aceptados y enriquecidos mediante la participación del colectivo laboral, disciplina, respeto por los valores individuales de los trabajadores en general, cumplimiento de indicaciones y horario, responsabilidad, seriedad, pulcritud, ahorro, sentido de pertenencia, compañerismo. Desempeño interpersonal: comunicación, educación formal, altruismo, sensibilidad humana, disposición de ayuda, solidaridad, respeto y amabilidad. Estos factores no solo influyen en el comportamiento institucional, sino dentro de este en aspectos tan importantes como la relación enfermero – paciente en el plano asistencial (relaciones sujeto - objeto), y en las relaciones entre los miembros del equipo de trabajo, que no solo incluye a los enfermeros, sino también a otros profesionales (relaciones sujeto – sujeto).

Partiendo del papel de la subjetividad en este proceso, como se refiere anteriormente, el establecimiento de una estrategia de intervención que tome a la persona como centro y esté vinculada a la búsqueda de relaciones armoniosas en el contexto laboral a través del estudio del clima organizacional en los servicios de salud, conduce a los autores de este trabajo a considerar otro elemento importante:

la promoción por parte de los gerentes de enfermería de técnicas que promuevan la autoeficacia de estos profesionales.

Según Schmalenberg and Kramer entre los elementos angulares para proveer un cuidado de enfermería de excelencia a los pacientes admitidos en diversos servicios de salud está la autoeficacia y la calidad de las relaciones que se establecen entre sus integrantes. La calidad de las relaciones entre los miembros de un servicio de salud es un determinante de la satisfacción laboral y su autoeficacia, y por consiguiente de la calidad en la atención prestada por estos. La autoeficacia es un término que propone la manera en que el individuo afronta las tareas asignadas a través de sus recursos personales, que en el orden cognitivo orientan el curso de sus acciones. (3)

La percepción de autoeficacia entre los miembros de una organización genera satisfacción laboral. Aguirre, citando a Perezagua y otros, asevera que la satisfacción de los individuos en su trabajo es una de las variables más importantes relacionadas con el comportamiento organizacional y la calidad de vida. Actualmente se considera que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial. (19)

De manera que, el trabajo desplegado por enfermeros de una organización y/o servicio que se perciban como auto eficaces aumentará de forma positiva los beneficios que se obtienen en la institución, lo que redundará en el prestigio de la organización.(18 – 26) Por lo que se considera que: la promoción de mecanismos que construyan dentro de cada uno de estos profesionales una percepción de autoeficacia, es un arma con la que cuentan los directivos de Enfermería para ofrecer respuestas ágiles a las demandas que se suscitan en su entorno.

Íntimamente relacionado con esta percepción de autoeficacia de los enfermeros figura el desarrollo teórico de la enfermería como ciencia. Esto último, incide en



forma directa en el dinamismo que requiere el perfeccionamiento constante de los servicios de salud donde laboran enfermeros. El cual, a través de la aplicación de los diferentes enfoques administrativos que engloba el estudio del Clima Organizacional y la identificación adecuada de sus variables de estudio, permite resolver algunos de los problemas presentes en los servicio que su solución no depende enteramente de la eliminación de las dificultades económicas que afronta la sociedad cubana de hoy.(27– 30) Sino del afrontamiento de las situaciones cotidianas con un enfoque creador e innovador, por parte de estos profesionales en Cuba.

### **5.3. Marco conceptual**

#### **Clima Organizacional.-**

Determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción en la organización (Brunet, L. 1999, Pág. 9).

La percepción de autoeficacia entre los miembros de una organización genera satisfacción laboral. Aguirre, citando a Perezagua y otros, asevera que la satisfacción de los individuos en su trabajo es una de las variables más importantes relacionadas con el comportamiento organizacional y la calidad de vida. Actualmente se considera que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial. (19)

Willian Ouchi, Americano, 1981, “La Teoria Z ”su conclusión de “la teoría Z” es participativa y se basa en las relaciones humanas, pretende entender al trabajador como un ser integral, invoca ciertas condiciones especiales como la confianza, el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, decisiones colectivas. Todas ellas aplicadas a un mayor rendimiento del recurso humano y así conseguir mayor productividad.

Imogenes M. King, Americano, 1984, "Teoría del logro de Metas" su conclusión de la "Teoría del logro de Metas" anima a la Enfermera y al cliente a compartir información sobre las percepciones. Si las percepciones son aceptadas se alcanza las metas, se alcanza un crecimiento y desarrollo, así como los resultados de los cuidados de Enfermería efectivo.

## **VI. IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS VARIABLES**

### **6.1. Variable independiente (X)**

**Variable Independiente:** Percepción de las enfermeras especialista en cardiología.

### **6.2. Variable dependiente (Y)**

**Variable Dependiente:** Clima Organizacional en la Unidad de Cuidados Intensivos Coronarios.

**VII. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES**

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL</b>	<b>INDICADORES</b>
<p><b>Variable Independiente.</b></p> <p>Percepción de las Enfermeras especialistas en Cardiología.</p>	<p>Está referida a la percepción que tienen las Enfermeras de las características organizativas de Enfermeras especialistas en la Unidad de cuidados Intensivos en el Hospital Militar central.</p>	<p>Está referida a la satisfacción expresada por las enfermeras (os) por sus relaciones laborales sustentadas en la:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de recompensa: Esta referida a la satisfacción expresada por las enfermeras (os) por el salario y los ascensos que recibe en la institución:</li> </ul>

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES
<p><b>Variable Dependiente.</b></p> <p>Clima organizacional en la Unidad de Cuidados Intensivos Coronarios del Hospital militar central</p>	<p>Esta referida a la percepción que tiene el personal de enfermería especialista en cardiología de las características organizativas de la unidad de cuidados intensivos coronarios del hospital militar Central propiciadores de un ambiente laboral satisfactorio para el desempeño profesional exitoso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura organizativa: Esta referida a la satisfacción expresada por las enfermeras (os) por su participación activa en la elaboración de la (s):</li>   <li>• Trabajo desafiante: Esta referido a la satisfacción expresada por las enfermeras (os) al cumplir con sus funciones profesionales, focalizadas en:</li>   <li>• Innovación efectiva: Esta referida a la satisfacción expresada por las enfermeras (os) dada la oportunidad que tiene de:</li>   <li>• Comunicación efectiva:</li> </ul>

## VIII. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 8.1. Tipo y nivel de investigación

#### 8.1.1 Tipo de investigación

Es descriptiva, cuantitativo de corte transversal

#### 8.1.2. Nivel de investigación

Descriptiva no experimental

## **8.2. Método y Diseño de la investigación**

### **8.2.1. Método de la investigación**

El método del presente proyecto de investigación es cuantitativo  
Corte transversal.

### **8.2.2. Diseño de la investigación**

El diseño de la Investigación es descriptiva, no experimental,  
Estadístico correlacional

## **8.3. Universo, Población y Muestra**

### **8.3.1 Universo**

Todas las enfermeras especialistas del hospital militar central  
300 enfermeras especialistas.

### **8.3.2. Población**

En el contexto de la investigación, la población está conformada  
Por 17 Enfermeras especialistas en Cardiología que laboran en  
la Unidad de cuidados Intensivos Coronarios del Hospital Militar  
Central.

### **8.3.3. Muestra**

En el contexto de la investigación, la Muestra está conformada

Por 17 Enfermeras especialistas en cardiología que laboran en Unidad de cuidados Intensivos Coronarios del Hospital Militar Central. Muestra no probabilística a conveniencia del Investigador.

#### **8.4. Técnicas, Instrumentos y Fuentes de recolección de datos**

##### **8.4.1 Técnicas**

La técnica que se utilizara en la recolección de datos será la Entrevista, por ser el más adecuado y eficaz para cumplir con Con el objetivo del estudio y obtener información sobre la Percepción del personal de enfermería especialista en Enfermería cardiológica sobre el clima organizacional en la Unidad de cuidados intensivos Coronarios del Hospital Militar Central.

##### **8.4.2. Instrumentos**

El Instrumento utilizado en la presente investigación es el Cuestionario sobre las materias objeto de estudio.

##### **8.4.3. Fuentes**

La fuente utilizada en la presente investigación es la fuente Primaria.

## IX. ADMINISTRACIÓN DEL PLAN

### 9.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	2015 (MESES)									
	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
<b>PLAN DE INVESTIGACIÓN.</b>										
1. Revisión de Bibliografía	X									
2. Revisión Documental		X								
3. Elección tema de Investigación			X							
4. Esquema de Desarrollo		X	X							
5. Presentación Esquema		X	X							
<b>DESARROLLO TRABAJO INVESTIGACIÓN</b>										
6. Introducción				X	X					
7. Cuerpo del trabajo					X	X				
8. Trabajo de Campo					X	X				
9. Procesamiento Datos					X	X				
10. Análisis Datos					X	X				
11. Conclusiones Y Recomendaciones						X				

<b>INFORME FINAL</b>										
12. Revisión Final							X			
13. Reajustes								X		
14. Trabajo Definitivo									X	
15. Sustentación jurado										X

### 9.2. Recursos humanos

- Asesor
- Investigador
- Entrevistador
- Transcriptor
- Analistas de datos

### 9.3. Recursos materiales

- Computadora
- Impresora
- Tinta de impresora
- Papel bond
- Lapiceros
- Fotocopias
- Transporte



#### 9.4. Presupuesto o financiamiento

El presente estudio es autofinanciado por el investigador principal

	Número	Unidad	Costo Unitario (S/.)	Costo Total (S.)
<b>RECURSOS HUMANOS</b>				
Investigador *	960	horas	10	9600
Asesor	20	horas	50	1000
<b>RECURSOS MATERIALES</b>				
Computadora **	0	laptop	0	0
Impresora **	0	impresora	0	0
Tinta de Impresora	1	Tinta negra	30	30
Papel bond	1	500 hojas	20	20
Lapiceros	5	Lapicero negro	1.0	5.0
<b>SERVICIOS</b>				
Fotocopias	1000	Servicio De fotocopias	0.1	100

<b>OTROS</b>				
Transporte	-	-	700	600
<b>TOTAL</b>				

\* El Investigador actuará como Entrevistador, transcriptor, y analista de datos.

\*\* Se cuenta con el material mencionado.

## **XI. BIBLIOGRAFÍA**

1. Dávila F, Gómez W, Hernández T. Situación de salud una herramienta para la gerencia en los posgrados. Rev Cubana Salud Pública 2009; 35(1):1 – 10.
2. Berlinguer G, Determinantes sociales de las enfermedades. Revista Cubana de Salud Pública 2007; 33(1):1 – 14.
3. Chiang Vega MM, Nuñez Partido A, Huerta Rivera PC. Efectos del Clima Organizacional en la autoeficacia de los docentes de instituciones de Educación Superior. Horizontes empresariales 2005; 1(4):61 – 74.
4. Rojas Ochoa F. La atención Primaria de Salud en Cuba. En: Salud Pública Medicina Social. La Habana: Editorial Ciencias Médicas. 2009. p. 215 – 216.
5. Carballoso M, Toledo Curbelo G, Cruz Acosta A, Reyes Sigarreta M, Fernández Adán O. Salud Pública como ciencia integradora y multidisciplinaria En: Toledo Curbelo G. Fundamentos de la Salud Pública.

Generalidades de la salud Pública. La Habana: Editorial Ciencias Médicas. 2004.

6. BALDERAS, María de la Luz (2005) Administración de los servicios de enfermería. Cuarta edición. Ed. McGraw Hill Interamericana. México, D.F.
7. BARRERA ORTIZ, Lucy (2002) La informática y formación del cuidado de enfermería. En el arte y la ciencia del cuidado. Grupo del cuidado. Facultad de Enfermería. Universidad Nacional de Colombia, sede Bogota.
8. BLANCH, J.M. (1990) Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social. Ed. P.P.U. Barcelona. España.
9. BRUNET, Luc (1999) El clima de trabajo en las organizaciones. Definición. Diagnóstico y consecuencias. Tercera reimpresión. Ed. Trillas. México.
10. CALIGIORI de DIAZ, Inés (1999) Evaluación del nivel de satisfacción del usuario en los servicios de hospitalización; Hospital Universitario "Los Andes", Mérida, Edo. Mérida. Venezuela.
11. CAMPO OSABA, M. (2001) Modelo de Virginia Henderson para la enfermería comunitaria.
12. DRUCKER, Peter (1993) Gerencia para el futuro. El decenio de los 90 y más allá. Ed. Norma. México.
13. DUGAS Beverly (2000) Tratado de enfermería práctica. Cuarta Edición Revisada. Ed. McGraw Hill- Interamericana. México
14. IMOGENES M. KING (1984) "Teoría del logro de metas" Ed. Americano

15. WILLIAN OUCHI (1981) “ La teoría Z” Ed. Americano

## **ANEXOS**

## INSTRUMENTO

FECHA.....

No DE FICHA.....

### Instrucciones:

El instrumento es un cuestionario estructurado en dos partes. En la primera denominada datos demográficos, usted debe:

Colocar una equis (X) en el espacio en blanco, según lo solicitado

La segunda parte, es el cuestionario que contiene las preguntas que emergieron de los indicadores seleccionados, relacionados con las dimensiones y la variable en estudio. Está elaborado en escala Likert modificada según el nivel de satisfacción. Le solicitamos que:

Marque con un aspa, el número de la escala que exprese su percepción de satisfacción. (0) no satisfecho (1) parcialmente satisfecho (2) satisfecho

Lic. Especialista ( )    Lic. Civil ( )    Lic. Militar ( )    Sexo ( )

Tiempo en la institución (0-3 años) (4-6 años) (7-9 años) (10 años a más)

Muchas Gracias.

- Si tiene dudas, pregunte al encuestador.
- Responda todas las preguntas.

- No lo firme, es anónimo

<b>Estructura organizacional</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
1. Participar en la elaboración de la visión del departamento de enfermería, me hace sentir.			
2. Interpretar la visión del departamento de enfermería con los miembros del equipo, me hace sentir			
3. Participar en la elaboración de las políticas del departamento de enfermería, me hace sentir			
4. Interpretar las políticas del departamento de enfermería con los miembros del equipo, me hace sentir.			
5. Participar en la elaboración de las normas del departamento de enfermería, me hace sentir.			
6. Interpretar las normas establecidas con los miembros del equipo, me hace sentir.			
7. Participar en la elaboración de los objetivos del departamento de enfermería, me hace sentir.			
8. Interpretar los objetivos establecidos, con los miembros del equipo, me hace sentir.			
9. Participar en la elaboración de procedimientos para direccional la práctica de enfermería, me hace sentir.			
10. Interpretar los procedimientos establecidos con los miembros del equipo, me hace sentir			
<b>Trabajo desafiante</b>			
11. Cumplir diferentes actividades en la unidad clínica, para lograr los propósitos de la organización, me hace sentir.			

12. Mostrar destreza, en el cumplimiento de actividades asistenciales, en la unidad clínica, me hace sentir.			
13. Mostrar destreza, en el cumplimiento de actividades administrativas, en la unidad clínica, me hace sentir.			
14. Recibir del supervisor de enfermería, orientación para facilitar mi labor profesional, me hace sentir			
15. Recibir del supervisor de enfermería, apoyo en mi labor profesional, me hace sentir.			
16. Tomar decisiones individuales, en beneficio de la salud del paciente, me hace sentir.			
17. Tomar decisiones individuales, en beneficio de la organización, me hace sentir			
18. Asumir responsabilidad, por la calidad del cuidado de los pacientes asignados en la unidad, me hace sentir.			
19. Asumir responsabilidad, por la calidad del trabajo administrativo asignado en la unidad, me hace sentir.			
20. Actuar con autonomía, en beneficio de los propósitos del paciente asignado, me hace sentir.			
21. Actuar con autonomía, en beneficio de los propósitos de la organización, me hace sentir.			
<b>Estructura Organizacional</b>			
22. Actuar con autoridad, en el cumplimiento de las funciones delegadas en la unidad clínica, me hace sentir.			
23. Actuar con autoridad, en la coordinación del cuidado en la unidad clínica, me hace sentir.			
<b>Innovación Efectiva</b>			
24. Utilizar ideas creativas en mi desempeño profesional me hace sentir.			
25. Trabajar en equipo para cultivar ideas creativas en la unidad clínica, me hace sentir.			

26. Asumir riesgos, en el cumplimiento de las funciones asignadas, me hace sentir			
27. Asumir riesgos, en el cumplimiento de acciones para el cuidado del paciente, me hace sentir.			
28. Identificar situaciones susceptibles de cambio, en la unidad clínica, me hace sentir.			
<b>Innovación efectiva</b>			
29. Establecer estrategias con el equipo de trabajo para liderar cambios en el cuidado del paciente, me hace sentir.			
30. Establecer estrategias con equipo de trabajo para Promover cambios en los métodos de trabajo, me hace sentir.			



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PREGUNTA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	MARCO TEORICO	METODOLOGÍA
PERCEPCIÓN DE LAS ENFERMERAS ESPECIALISTAS EN CARDIOLOGÍA RELACIONADO AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS CORONARIOS DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL. DURANTE EL AÑO 2015.	PROBLEMA GENERAL  ¿CUÁL ES LA PERCEPCIÓN DE LAS ENFERMERAS ESPECIALISTAS EN CARDIOLOGÍA RELACIONADO AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS CORONARIOS DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL. DURANTE EL AÑO 2015?	OBJETIVO GENERAL  DETERMINAR LA PERCEPCIÓN DE LAS ENFERMERAS ESPECIALISTAS EN CARDIOLOGÍA RELACIONADO AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS CORONARIOS DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL. DURANTE EL AÑO 2015	HIPÓTESIS GENERAL  EXISTE UNA PERCEPCIÓN POSITIVA DE LAS ENFERMERAS ESPECIALISTAS EN CARDIOLOGÍA RELACIONADO AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS CORONARIOS DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL. DURANTE EL AÑO 2015	V. INDEPENDIENTE  PERCEPCIÓN DE LAS ENFERMERAS ESPECIALISTAS EN CARDIOLOGÍA	-  ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.  - CLIMA LABORAL	Año: 2011  País: Perú  Tema: CLIMA ORGANIZACIONAL DE ENFERMERÍA, AREA MATERNA HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO CIENFUEGOS  Autores:  LIC. IGLESIAS ARMENTEROS, ANNIA LOURDES  Aporte o Conclusión:  EXISTE UN BUEN CLIMA ORGANIZACIONAL LO QUE HACE QUE SE LOGRE MAYOR CALIDAD EN LA ATENCIÓN DIRECTA DE ENFERMERÍA A LOS PACIENTES HOSPITALIZADOS.	Investigación descriptiva.  Diseño no experimental.  Método cuantitativo de Corte estadístico Transversal.  Instrumento Cuestionario sobre las materias objeto de estudio.  Universo 300 enfermeras Especialistas del hospital Militar Central

					- Reconocimiento		Población 17  muestra 17 no probabilística por conveniencia del investigador
					-MOTIVACION		

						<p>Año: 2010</p> <p>País: VENEZUELA</p> <p>Tema: DETERMINAR AL CLIMA ORGANIZACIONAL VIVENCIADO POR LAS ENFERMERAS Y ENFERMEROS DE ATENCIÓN DIRECTA EN EL HOSPITAL DR. ADOLFO PRINCE LARA.</p> <p>Autores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MORENO.D;</li> <li>- PEREZ DE AYALA H.</li> <li>- FIGUEROA GERRA. E.</li> </ul> <p>Aporte o Conclusión:</p> <p>QUE EL CLIMA PERCIBIDO NO ES TOTALMENTE SATISFACTORIO POR LAS ENFERMERAS Y ENFERMEROS EN LO REFERIDO AL TRABAJO DESAFIANTE, AL SISTEMA DE</p>
	<p>PROBLEMAS ESPECÍ ESPECIALIFICOS</p> <p>QUÉ TIPO DE CLIMA PERCIBE LAS ENFERMERAS ESPECIALISTAS EN CARDIOLOGÍA RELACIONADO AL CLIMA ORGANIZACIONALEN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS CORONARIOS DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL. DURANTE EL AÑO 2014.?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>IDENTIFICAR EL TIPO DE CLIMA ORGANIZACIONAL QUE PERCIBE LAS ENFERMERAS ESPECIALISTAS EN CARDIOLOGÍA RELACIONADO AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS CORONARIOS DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL. DURANTE EL AÑO 2014</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>LA PERCEPCIÓN DE LAS ENFERMERAS ESPECIALISTAS EN CARDIOLOGÍA ES POSITIVA SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS CORONARIOS DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL. DURANTE EL AÑO 2014</p>			

	<p>¿CÓMO PERCIBEN LAS CARATERISTICAS ORGANIZACIONALES LAS ENFERMERAS ESPECIALISTAS EN CARDIOLOGÍA RELACIONADO AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS CORONARIOS DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL. DURANTE EL AÑO 2014. ?</p>	<p>CONOCER LA PERCEPCIÓN DE LAS CARACTERISTICAS ORGANIZACIONALES DE LAS ENFERMERAS ESPECIALISTAS EN CARDIOLOGIA RELACIONADO AL CLIMA ORGANIZACIONALES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS CORONARIOS DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL. DURANTE EL AÑO 2014</p>	<p>LA PERCEPCIÓN DE LAS ENFERMERAS ESPECIALISTA EN CARDIOLOGÍA ES NEGATIVARELACIONADO AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS CORONARIOS DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL. DURANTE EL AÑO 2014</p>			<p>RECOMPENSA, NI A LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE LES OFRECE LA ORGANIZACIÓN.</p>	
--	---	--	--	--	--	--	--

		ESTABLECER LA RELACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD DEL CUIDADO QUE BRINDAN LAS ENFERMERAS ESPECIALISTAS EN LA	EXISTE RELACION ENTRE LA PERCEPCION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD DEL CUIDADO QUE BRINDAN LAS			<p>TEORIAS.-</p> <p>AÑO : 1981</p> <p>PAIS : AMERICANO</p> <p>TEMA : “LA TEORIA Z”</p> <p>AUTOR : WILLIAN OUCHI</p> <p>Aporte o conclusión :</p> <p>LA TEORIA Z, ES PARTICIPATIVA Y SE BASA EN LAS RELACIONES HUMANAS, PRETENDE ENTENDER AL TRABAJADOR COMO UN SER INTEGRAL, INVOCA CIERTAS</p>	
--	--	---	---	--	--	---	--

	<p>¿CÓMO PERCIBEN LAS ENFERMERAS ESPECIALISTAS LA CALIDAD DEL CUIDADO QUE BRINDAN EN RELACIÓN AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS CORONARIOS DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL. DURANTE EL AÑO 2014. ?</p>	<p>UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS CORONARIOS</p>	<p>ENFERMERAS ESPECIALISTAS EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS CORONARIOS</p>	<p>V. DEPENDIENTE</p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS CORONARIOS</p>	<p>COMUNICACIÓN EFICAZ</p>	<p>CONDICIONES ESPECIALES COMO LA CONFIANZA, EL TRABAJO EN EQUIPO, LAS RELACIONES INTERPERSONALES, DECISIONES COLECTIVAS. TODAS ELLAS APLICADAS A UN MAYOR RENDIMIENTO DEL RECURSO HUMANO Y ASI CONSEGUIR MAYOR PRODUCTIVIDAD.</p> <p>AÑO :1984</p> <p>PAIS : AMERICANA</p> <p>TEMA: TEORIA DEL LOGRO DE METAS</p> <p>AUTOR : IMONEGE M. KING</p> <p>Aporte o conclusión :</p> <p>ANIMA ALA ENFERMERA Y AL CLIENTE A</p>	
--	---	---	--	--	----------------------------	--	--

					- RELACIONES INTERPERSONALES	COMPARTIR INFORMACIÓN SOBRE LAS PERCEPCIONES.	
					- SATISFACCIÓN	SI LAS PERCEPCIONES SON ACEPTADAS, SE ALCANZA LAS METAS, SE ALCANZA UN CRECIMIENTO Y DESARROLLO, ASI COMO LOS RESULTADOS DE LOS CUIDADOS DE ENFERMERIA EFECTIVO.	

