

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
UNAN - LEON
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA DE ENFERMERIA**



**TRABAJO MONOGRAFICO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA**

TITULO:

**CONDICIONES DEL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
RELACIÓN A LA SATISFACCIÓN LABORAL, HOSPITAL ESPAÑA
CHINANDEGA, I SEMESTRE 2007**

**AUTORAS: ENFERMERAS: Isis Maia Tercero Rodríguez
 Gloria Argentina Roque Morales**

TUTORA: Lic. Juana Julia Salmerón F

ASESORÍA: Lic. Thelma Díaz de Paredes

León, Noviembre 2008

DEDICATORIA

A Dios Padre todopoderoso por darme el ser y haber logrado culminar Este objetivo por tener su bendición en cada día de mi vida y darme sabiduría para obtener más conocimientos y ponerlos en práctica en mi quehacer profesional

A mi Madre María de los Ángeles Rodríguez, por haberme apoyado a cada instante, tanto económico y emocionalmente, brindándome sus consejos y espíritu de superación para ser cada día mejor.

A mis hijos: Nazareth Maía
Isidro Josué y
Angel Gabriel

Por tenerlos a mi lado, ya que ellos son la bendición más preciosa que mi Dios me ha regalado y la fuente que me inspira para seguir adelante y así poderles ofrecer un futuro mejor.

Enfermera: Isis Maía Tercero Rodríguez

DEDICATORIA

A mis padres por el apoyo moral y económico que me brindaron para estudiar y alcanzar mi meta, por ser la pieza fundamental en la edificación de mi futuro y de esta forma cumplir con el objetivo propuesto.

A mi hijo Josebah Aldahir Aviles Roque; por ser la fuente de inspiración para alcanzar mi meta.

Enfermera: Gloria Argentina Roque Morales

AGRADECIMIENTO

Agradecemos infinitamente a Dios todopoderoso por la sabiduría y entendimiento del que nos ha dotado para que con esfuerzo y dedicación lográramos la realización de esta Tesis, además por ser la fuerza motivadora que nos ayudó a vencer todos los obstáculos que se nos presentaron a lo largo de nuestro estudio universitario.

Al personal docente de la escuela de Enfermería, en la modalidad sabatino por encuentros, por los conocimientos que nos han sido de mucha utilidad en nuestro desempeño profesional y de una manera muy especial a la Licenciada Juana Julia Salmerón por su disposición y ayuda incondicional brindada en el momento que se le solicitó.

A las autoridades del hospital España Chinandega, por permitir realizar el estudio en dicha institución.

Al personal de Enfermería del hospital España, que nos brindó su valiosa colaboración y disposición al momento de solicitar la información.

ÍNDICE

	Pág.
Resumen.....	01
Introducción.....	02
Antecedentes.....	03
Justificación.....	05
Planteamiento del Problema.....	06
Hipótesis.....	07
Objetivos.....	08
Marco Teórico.....	09
Diseño Metodológico.....	43
Resultados	46
Análisis de los resultados	50
Conclusiones.....	58
Recomendaciones.....	59
Referencias Bibliográficas.....	60
Anexos.....	62

I. RESUMEN

El estudio es cuantitativo, descriptivo, retrospectivo de corte transversal y se propone determinar las condiciones de trabajo del personal de Enfermería en relación a la satisfacción laboral.

El problema es: cuáles son las condiciones de trabajo del personal de Enfermería en relación a la satisfacción laboral, hospital España – Chinandega, I semestre del 2007.

Se utilizó el instrumento: Entrevista al personal de Enfermería y consta de las variables incluidas en los objetivos.

La muestra fue de sesenta recursos de Enfermería activos que laboran en la institución ya mencionada, utilizando muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple.

El procedimiento comprendió en primer lugar, el investigador obtuvo la autorización de las autoridades y se informó de los objetivos y metodología del estudio.

La recolección de la información fue por una entrevista con preguntas cerradas, con previo permiso de la gerente y consentimiento informado del personal de enfermería, el cual fue llenado en los diferentes turnos.

Palabras claves:

- ◆ Condiciones de trabajo ,Clima organizacional ,Satisfacción laboral ,Personal de Enfermería

El resultado final de la investigación permitió conocer que las condiciones del trabajo del personal de Enfermería: no existen mecanismos para mejorar las condiciones laborales.

En el clima organizativo; No reciben recompensas por el trabajo bien hecho.

Y la satisfacción laboral; No existen políticas de estímulos a los trabajadores.

A la Sub-Dirección Administrativa incluir en el presupuesto hospitalario una partida para garantizar la seguridad del trabajador.

Realizar gestiones extrahospitalaria para adquirir fondos y estimular a los trabajadores por el cumplimiento de su labor realizado.

A la gerente de Enfermería implementar por lo menos reconocimientos públicos al personal de Enfermería por su trabajo realizado.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Es posible afirmar, que el enfermero (a) este inmerso en unas nuevas relaciones y espacios laborales en lo que es necesario demostrar diferentes competencias no solo de carácter intelectual, si no también de índole físico mental y capacidad para negociar los diferentes servicios que se presentan a la comunidad.

El conocimiento de los factores que influyen en las condiciones de trabajo resulta de extrema importancia para la institución, pues el trabajo es una actividad humana individual y colectiva que requiere de una serie de contribuciones; (esfuerzos, tiempo, oportunidades, habilidades entre otros) que los individuos desempeñan esperando en cambio compensaciones económicas y materiales, también psicológicas y sociales que contribuyan a satisfacer sus necesidades.

Siendo así las condiciones en que se desempeñan un puesto de trabajo, la oportunidad de controlar la adecuación entre las diligencias del cargo y las capacidades de las personas que desempeñan , las relaciones interpersonales, el clima organizacional y el entorno físico entre otros factores relevantes para el bienestar físico de los trabajadores .

La teoría citada por Ángeles Bustillo refiere que la insatisfacción laboral como factor de riesgo para el personal de enfermería es un trastorno que estaría presente en el lugar de trabajo, y la solución consistiría en suprimirla y no tratar que los trabajadores se adapten a esas condiciones.¹

1.2 Antecedentes:

Según Reynaldo Velásquez Saldivar, profesor auxiliar de gestión de RRHH y seguridad en higiene ocupacional dice que las empresas e instituciones correspondientes al sector terciario de la economía o de servicios tales como: agencias gubernamentales, educativas, comercio hospitales han tardado más tiempo en reconocer la necesidad de prestar servicios de salud en el trabajo a sus empleados. Resulta irónico el hecho de que los hospitales encargados de brindar atención y cuidados en salud se preocupen poco por la salud ocupacional de su personal y que todavía mantengan condiciones inadecuadas e inseguras en los puestos de trabajo.²

Durante la década de los treinta se dio inicio a los estudios sistemáticos sobre la satisfacción laboral y los factores que podrían afectarla. Hoppock en 1935 publicó la primera investigación donde hacía un análisis profundo de la satisfacción laboral en algunas instituciones públicas y privadas en Nueva York. United States. Harper ed.³

Antecedentes de esta investigación se encuentran en estudios realizados en Enero 1991, en Cuernavaca México, a fin de valorar las modificaciones en el desempeño y la satisfacción laboral, se midió la percepción y la opinión del usuario: del trabajador y del cuerpo directivo. Se encontró que la satisfacción laboral tiene relación con algunos aspectos del desempeño laboral, principalmente con el clima organizacional, el cual fue presentado en el 111 Congreso Nacional de Salud Pública del 27 al 29 de Enero de 1992.⁴

En Bogotá Colombia 1993, el Ministerio de salud realiza estudios en el hospital Metropolitano el cual reveló que la gerencia también debe tomar medidas positivas para crear un ambiente de trabajo que reduzca la causa de frustración y minimice la situación de conflictos que invariablemente se desarrollan en una organización.⁵

En 1994 el Instituto Nacional de Salud Pública de México (Enero a Febrero) en hospitales del Distrito Federal realizan estudios sobre la satisfacción laboral, y

encontraron en todos los grupos motivación e importancia de las tareas desarrolladas, y pero había insatisfacción en el reconocimiento a su trabajo.⁵

En el año 2,000, investigadores nacionales y extranjeros en Gran Bretaña, México y Venezuela en servicios públicos y privados realizan diferentes estudios sobre la satisfacción laboral y llegan a concluir entre otras cosas que el personal operativo considera como factor de satisfacción laboral la identificación con la profesión, el reconocimiento a su trabajo, la capacitación, conocimientos de políticas y programas de trabajo, tipo de supervisión, relaciones profesionales, disposición de recursos materiales, equilibrio en la distribución del trabajo, desarrollo profesional, comunicación, autonomía y liderazgo en las autoridades de enfermería.⁶

En abril del 2007 la Universidad del Valle, en la que participa Ingrid Carolina Gómez, en el National institute for occupational safety and Health – Niosh – de los Estados Unidos, solo un 8% de los 3.686 hospitales estudiados reunían todas las condiciones básicas y necesarias para la realización de un programa efectivo de salud y seguridad en el trabajo destinado a sus empleados. Del mismo modo, en otro estudio en el que se estableció una relación entre el trabajo y el estrés, se observó que de 6 a 40 ocupaciones que generaban más estrés pertenecían al sector de la salud, y que entre ellas figuraba la profesión de enfermería.⁵

En la actualidad en nuestro país no se conoce la realización de estudios que puedan medir la calidad de atención al usuario interno como proceso de modernización del sector salud.

En el departamento de Chinandega en el Hospital España no se han realizado estudios sobre el tema pero es de interés valorar la satisfacción del trabajador en el desempeño de sus funciones ya que es considerado un factor determinante de la calidad de atención.

1.3 Justificación

A los empleados se les debe proveer un entorno de trabajo seguro y tienen el derecho a pretenderlo. La seguridad en el lugar de trabajo depende de muchos factores y cada uno de ellos deberá investigarse cuidadosamente.

El estudio pretende determinar las condiciones de trabajo del personal de enfermería en relación a la satisfacción laboral del Hospital España de Chinandega I semestre del 2007.

Por lo que los resultados serán importantes para brindar aportes a la gerencia de enfermería, que le darán alternativas de solución a los problemas expresados por el personal de enfermería.

El estudio dará aporte al personal administrativo del hospital España, para acrecentar las condiciones de trabajo del personal de enfermería.

Su utilidad se basa en enriquecer los elementos básicos que el personal de enfermería considere fundamental en la realización de un buen desempeño y que las autoridades del hospital desarrollen un plan, organizando las condiciones de trabajo, tanto físico y emocionalmente para lograr una satisfacción eficaz.

Se espera que el estudio constituya un aporte para otras instituciones de salud específicamente del SILAIS de Chinandega, con el fin que se replantee la manera de cómo mejorar las condiciones de trabajo y las actividades que realiza el personal de Enfermería en la atención de los usuarios.

La utilidad consiste en la posibilidad de accesibilidad de hacer el estudio con la disposición que brindan las autoridades y el personal de enfermería.

Problema

¿Cuáles son las condiciones del Trabajo del Personal de Enfermería en relación a la satisfacción laboral, Hospital España Chinandega I Semestre 2007?

1.4 Hipótesis

Las condiciones del trabajo del personal de enfermería es herramienta fundamental para mantener la satisfacción del trabajo, hospital España, Chinandega, I semestre 2007.

Objetivo General:

Determinar las condiciones del trabajo del Personal de Enfermería en relación a la satisfacción laboral, Hospital España Chinandega I semestre 2007.

Objetivos Específicos:

1. Caracterizar los datos demográficos del estudio.
2. Describir las condiciones del trabajo del personal de enfermería.
3. Describir el clima organizacional del trabajo del personal de enfermería.
4. Identificar la satisfacción laboral del personal de enfermería.

II. MARCO TEORICO

(2.1) Conceptos Principales del estudio

Condiciones de trabajo

En el instituto nacional de higiene en el trabajo de España define las siguientes condiciones de trabajo como:

El conjunto de variables que definen la localización de una tarea concreta y el entorno en que esta se realiza en cuanto a que esta variable determinará la salud del trabajador, es así que por determinar los factores de riesgo ocupacionales de las enfermeras están las siguientes variables como, el medio ambiente físico del trabajo, los contaminantes químicos y biológicos, las condiciones de seguridad, la carga física y mental del trabajo y la organización del trabajo. ⁷

Clima organizacional:

Ambiente: conjunto de condiciones que caracterizan la situación o circunstancia que rodean ya sea a una persona, clima familias, política organizacional. ⁸

Satisfacción Laboral:

Es el conjunto de las actitudes generales del individuo hacia su trabajo. ⁹

Personal de Enfermería:

Es toda aquella persona con conocimiento científico, técnico con capacidad de interpretar y ejecutar órdenes en el cuidado del paciente con acciones que tienen por objeto de vencer delimitaciones en el cuidado, brindar un cuidado propio terapéutico a los individuos incapaces de realizarlo por si mismo. ¹⁰

(2.2) Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo para las enfermeras en un análisis en el cual se basa en un modelo de condiciones de trabajo que lo define como concepto de variable de la siguiente manera:

Ambiente físico del trabajo: El ruido dentro del área hospitalaria no se presenta en niveles que constituyan riesgos para la audición, sólo en las unidades de cuidados intensivos (UCI) el ruido de los respiradores y monitores producen desconfort en las enfermeras y demás personal.

Las radiaciones ionizantes: su uso conlleva riesgos no sólo para el paciente y población en general, sino también para el personal profesionalmente expuesto, habitualmente adscrito a los servicios del radiodiagnóstico, oncología, traumatología, cirugía, radioterapia, etc.

A nivel celular los efectos se producen sobre los ácidos nucleicos (DNA y RNA) cromosomas, material genético y citoplasma.

Contaminantes químicos: entre los diversos productos químicos utilizados están el óxido de etileno – es un gas reactivo para esterilizar instrumentos sensibles al calor, agente mutágeno y carcinógeno en animales que incrementan las posibilidades de abortos espontáneos, irritaciones de ojos y de las vías respiratorias, el glutaraldehído y el formaldehído, son tóxicos de los que aún deben realizarse estudios en los seres humanos, pero se sabe que el formaldehído es potencialmente cancerígeno.

Con relación a los gases anestésicos, éstos son considerados agentes mutágenos, pero es necesario realizar más estudios para determinar su efecto carcinógeno, lo que si se ha descrito es una relación causal entre exposición a anestésicos y la aparición de enfermedades hepáticas y renales, malformaciones congénitas y abortos. Así mismo el personal de enfermería puede sufrir el “síndrome de las manos secas” consistente en la aparición de sequedad intensa en los pulpejos de los dedos debido a los múltiples lavados y dermatitis de tipo irritativo por el uso de los guantes de látex y goma.

Contaminantes biológicos : Hoy en día entre las enfermedades infecciosas a las que se ven expuestas las profesionales sanitarias se destacan las de etiología viral de las que resalta la hepatitis B (VHB), la hepatitis C, debido a la gravedad (dada la tendencia a evolucionar a formas graves y crónicas y como cirrosis o hepatocarcinoma. En

relación a la Rubéola se considera personal de riesgo a las mujeres en edad fértil no inmunes que trabajen en pediatría, Obstetricia o en Laboratorio de Microbiología o serología.

El Herpes simple puede afectar el personal de UCI, neuroquirúrgica y oncología.¹¹

Condiciones de Seguridad:

Se relaciona con objetos, maquinas, equipos y herramientas, sistemas eléctricos que al entran en contacto con personas, instalaciones materiales, pueden provocar accidentes de trabajo y lesiones a las personas, además daños a la propiedad.

En el medio hospitalario se encuentran:

Máquinas, equipos, herramientas en mal estado, con ausencia de mantenimiento, falta de orden y aseo, pisos, paredes, techos y ventanas en mal estado, lo que generan riesgos para el personal de salud por estar arquitectónicamente mal construidos, falta de señalización tanto informativa como preventiva, espacios reducidos y corredores obstruidos por elementos.¹¹

Las radiaciones no ionizantes: son el conjunto de radiaciones que abarcan una amplia banda del espectro de la radiación electromagnética y que no producen ionización de la materia en la que inciden: actualmente se encuentran en alerta experimental por la organización internacional del trabajo-OIT-en cuanto a sus efectos. Entre estas tenemos la radiación ultravioleta, cuyos efectos están restringidos a la piel y ojos debido a su escaso poder de penetración pero dentro de los efectos latentes se haya el cáncer de piel espino y bozo celular, melanoma; los rayos láser de amplia utilización sanitaria, afectan los ojos, en lo que se producen quemaduras retinianas y afecciones del cristalino; y las radiofrecuencias y microondas en general los principales efectos sobre el organismo se deben al calor producido, sobre todo por las microondas.¹²

El puesto de trabajo ligado a las pantallas de visualización de datos origina la llamada (fatiga informática) que incluye molestias osteomusculares, alteraciones visuales (miopización y fatiga visual), y problemas de fatiga psíquica.

Iluminación: la ausencia de iluminación natural y la de tipo artificial es inadecuada en los

sitios de trabajo y para el personal estas pueden producir deslumbramiento, y brillos sobre los puestos de trabajo, produciendo disconfort visual.

Temperatura anormales: la elevación de la temperatura que afecta principalmente el personal de enfermería de la zona de esterilización y cirugía donde los sistemas de ventilación de por sí, son inadecuados, producen fatiga física y psíquica.¹²

Cargas físicas: uno de los factores que más condiciona la aparición de sobreesfuerzos y fatiga física es la manipulación y transporte de cargas, especialmente el personal de enfermería que realiza movilización traslado de enfermos promedio de 25 levantamiento o cambio posturales por jornada, además del cuidado y rigurosidad del mismo, limpieza y preparación del paciente. El trabajo de pie es muy generalizado estimándose que aproximadamente 80% del trabajo de enfermería se realiza en esta postura y es frecuente que se acompaña de aplicación de fuerza muscular, manipulación de carga o desplazamiento, no obstante a veces se trabaja de pies sin estos factores, por ejemplo, en el área de cirugía en donde la postura suele ser de pie y estática con sobrecarga de espaldas, hombros y piernas tanto es así, que se debe vigilar la presencia de estos riesgos laborales y de sus consecuencias, tales como, sobrecarga de columna lumbar, lesiones dorso lumbares y la fatiga, se considera esta última como un indicador de alarma que implica la necesidad de cesar o disminuir la intensidad del esfuerzo realizado y compensarlo con descanso y una alimentación adecuada.¹²

Carga mental: se denomina carga mental “a la pena o costo psicológico que resulta de las presiones relativas a la exigencia de una tarea” fundamentalmente tiene que ver con la cantidad de información que el trabajador debe tratar por unidades de tiempo, ello implica recibir información, analizarla, interpretarla y dar la respuesta adecuada; por tanto para que no se produzca sobrecarga, la tarea debe diseñarse de modo que la información pertinente se reciba claramente, se entiende y pueda ser interpretada de manera inequívoca además facilitar la adecuada respuesta del trabajador. Cuando no se produce lo anterior debido a niveles de atención y concentración inadecuados por (exceso o defecto) a premio de tiempo (ritmo de trabajo alto o bajo) y el nivel de

minuciosidad que demanda la tarea (control de pequeños detalles con mucha precisión), pueden llevar a consecuencias como: fatiga psicológica, estrés y enfermedades psicosomáticas, hipertensión arterial, colon irritable, gastritis, igualmente al síndrome de burnout.¹²

Para el personal de Enfermería es de suma importancia el conocimiento de dicho factores de riesgo, ya que le ayudarán a reducir riesgos en la realización de su trabajo y así utilizar medidas necesarias y exigir a sus autoridades lo que ellos creen necesario. ¹²

De acuerdo con los autores MENDEZ DIZ y KORNBILT, el rol de enfermera es una de las categoría ocupacionales más estresantes en razón a que es un trabajo de alta responsabilidad. Que demanda realizar tareas penosas, que exponen a una extrema tensión como consecuencia del permanente contacto con enfermedad, el sufrimiento y la muerte; a que debe resolver problemas que emergen en forma imprevista, a que su trabajo la obliga, a cumplir horarios extremos, turno nocturno y en días no laborables para la mayor parte de la población. De la misma manera, son fuente de estrés para las enfermeras “los conflictos con los compañeros, incluidos los supervisores y otros profesionales del equipo de atención en salud, la preparación inadecuada para tratar los problemas emocionales de los pacientes y sus familiares la sobrecarga de trabajo y la incertidumbre por falta de actualización en sus conocimientos”. ¹³

Organización del trabajo: comprende la forma como se fragmenta el trabajo en tareas elementales, reparto de estas entre los trabajadores, la organización del tiempo de trabajo el contenido de las tareas, las modalidades de gestión de personal y las relaciones humanas, son factores que pueden tener efectos para la salud de las personas a nivel físico mental y social entre otras se encuentran:

- Falta de autonomía para la toma de decisiones
- Insatisfacción con las tareas propias del oficio y sobrecarga cualitativas (tareas difíciles o complejas)
- Trato poco amable y cordial por parte de los jefes
- Supervisión déspota.

- Dificultad para los permisos
- Falta de estabilidad laboral
- Jornadas prolongadas, rotación de turno nocturno y ausencia de pausa de descanso.
- No existen ascensos con base en los méritos
- No existen manuales de funciones claras y específicas además de funciones ambiguas.
- No se ejecutan programas de salud ocupacional y hay ausencia de medidas y normas de seguridad y equipos médicos. En cuanto a las instalaciones eléctricas se hayan: cajas, tomas y/o tableros de control eléctrico desprotegidos, falta de polo a tierra y sobrecarga de energía.¹³

Los riesgos eléctricos pueden ocasionar incendios y explosiones, lo que son las causas más importantes de emergencia interna en los hospitales.¹³

Mecanismo propuesto para el mejoramiento de las condiciones laborales del profesional de enfermería.

1-Afiliación a las agremiaciones y organizaciones de los trabajadores: ANEC (asociación nacional de enfermeras) para la defensa de las condiciones de Vida y trabajo de las enfermas (os) con el fin de lograr los beneficios de los pactos y las convenciones colectivas de trabajo.

2- Participar en las decisiones política que afecten las condiciones de vida, empleo y trabajo de enfermería.

3 -Propiciar el conocimiento y aplicación en los sitios de trabajo de las disposiciones legales en materia de salud ocupacional y riesgo profesional: código sanitario nacional,(Ley 9/79) estatus de seguridad Industrial, (Resolución 24,000 /79), comité paritarios de salud ocupacional (Resolución 2013/86), el funcionamiento los programas salud ocupacional, (Resolución 1016), decreto 1295/94, que crea el sistema general de riesgo profesional en el país y finalmente los comités seccionales de salud ocupacional de la ANEC.

4- Proponer la aplicación de la ley 266- 96, que reglamente el ejercicio de la profesión enfermería.

5- Educación continua al profesional de enfermería.

6- Difusión del convenio 149 y las recomendaciones 157/77 del ahorro de la OIT sobre ejemplo, condiciones de vida y trabajo personal de enfermería y a través de la ANEC conseguir su ratificación por el Congreso Nacional.¹³

En ambos se reconoce que los profesionales de enfermería son un recurso esencial para el cuidado de la salud y el bienestar de la población y que se necesita asegurar a la comunidad, servicios enfermería adecuado que respondan a sus necesidades de la misma manera personal de enfermería está amparado por convenio recomendaciones internacionales como: no discriminación, libertad sindical, duración de la jornada de trabajo del profesional de enfermería se marcan el contexto económico, social y político vigente; en este último aspecto hay que anotar que como consecuencia de la aplicación de la ley 100/93, se observa un deterioro de las condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería en razón a que se pasó de los sistema de contratación fijo a lo flexible y provisionales los cuales han representado pérdida de la estabilidad laboral, incertidumbre, precariedad y desatención de la seguridad e higiene del trabajado y la seguridad social en enfermería. Con base a lo anterior, se propone que profesional de enfermería sea líder en la defensa de mejores condiciones laborales y de empleo para los cuales es necesario que forme parte activa de organizaciones de trabajadores que defiendan sus intereses, además de su participación a las decisiones políticas que afectan sus condiciones generales de trabajo, la utilización de herramientas legales extiendes en salud ocupacional a fin de preservar y de mejorar los entornos laborales. No olvidar el papel del sector educativo la preparación de actuar profesional enfermería, quien debe enfrentar el reto de demostrar competencia no son intelectuales, sino también de carácter físico psicológico, así como las habilidades gerenciales para el manejo de los diferentes servicios que se prestan a los ciudadanos como segundo laboral altamente cambiante y exigente.¹³

2.3- Clima organizacional

El autor CHRUDEN, la liberación del potencial humano mediante el proceso motivacional depende mucho de la existencia de las condiciones o del clima adecuado en la organización. Toda organización tiene un ambiente o personalidad propia que la distingue de otras organizaciones y que incluyen las conductas bien la gerencia por tanto debe esforzarse para el tipo del clima que permita que se alcancen los objetivos de la organización y al mismo tiempo satisfagan las necesidades psicológicas y sociales del personal. Tal desarrollo requiere algo más que sólo construir organigrama y detallar las responsabilidades de los puestos, requiere que se tomen las condiciones en las dimensiones humanas del ambiente total del trabajo.³

Existen muchas características que distinguen a una organización de otra y que le dan una personalidad particular; una de ellas es un objetivo. El hecho de que las organizaciones gubernamentales, caritativas, educativas y lucrativas difieran en su objetivo forman los distintos climas de las organizaciones.³

La estructura de una organización como por ejemplo: si es alta o plana o si es línea o de línea estaf también influye en la organización, lo intangible, tal vez como los métodos de los gerentes y supervisores usan para dirigir y controlar las actividades de sus subordinados, la naturaleza de las relaciones entre los individuos y los grupo y la Interacción entre las personas en distintos niveles de autoridades son algunas otras de las principales determinantes del clima organizacional.³

También el efecto que tiene la naturaleza de trabajo en sí, tamaño de la organización de la calidad del ambiente físico sobre el clima de la organización. Adquiris discute las principales funciones del personal con la hipótesis anterior como principio que dirige la discusión reconoce que si bien no todos los trabajadores están ansiando aceptar más responsabilidades, la mayoría de ellos responde al reto de un clima de trabajo en el cual sean tratado como individuos maduros seguidos en un climas y llega estar altamente motivados en el trabajo, con el resultado de que tanto sus necesidades individuales como de la organizaciones son concurrentes.³

Otros métodos para formar un clima organizacional productivo y deseable, se encuentra un sistema gerencial basado en hallazgos físico desarrollado por Likert y sus asociaciones en el instituto de investigación.³

De acuerdo con Likert, existen cuatro sistemas distintos que pueden usar un gerente o supervisor:

Enfoque 1 que implica un enfoque autoritario explotador; comprende una elevada presión sobre los subordinados mediante normas de trabajos rígidos, imponer limitaciones presupuestarias del personal, y obtienen la obediencia a través de técnica del temor.³

Sistema 2, un enfoque autoritario de naturaleza benevolente.

Sistema 3 un enfoque consultivo; sistema 4, un enfoque participativo del grupo, éste es caracterizado porque el gerente no es rígido, con buenas relaciones, y en su toma de decisiones las realiza con el grupo, así como también los métodos de supervisión por grupo. Parece que el enfoque del sistema cuatro produce un mejor clima organizacional y mejores resultados en términos de productividad, costo, ausencia y rotación.³

El ambiente físico crea un tipo de clima en el cual se impide a los empleados que interrumpa en forma satisfactoria a causa del ruido y el requisito de mantener el ritmo de la línea.³

De todos los enfoques sobre el concepto de clima organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de la estructura y el proceso que ocurre en un medio laboral.¹⁴

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es un resultante de los factores organizacionales que estén, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.¹⁴

Sin embargo, estas percepciones dependen en una buena medida de la actividad e interacciones y otras series de obediencia que cada miembro tenga por la empresa, y ahí que el clima organizacional refleje las interacciones entre características personales y organizacionales.¹⁴

Los factores y estructura del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de un miembro precedido este clima resultante inducen determinado comportamientos de los individuos. Este comportamiento incide en organización y por ende en el clima.

A fin de comprender mejor el concepto de clima organizacional, son necesarios los siguientes elementos:

- ❖ . El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- ❖ . Estas características son perseguidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeña en ese medio ambiente.
- ❖ . El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- ❖ . El clima es una variable intermitente que media entre los factores, el sistema organizacional y el comportamiento individual.
- ❖ Estas características de la organización son relativamente permanentes en tiempo, se diferencia de un organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- ❖ El clima, junto con las estructuras y característica organizacional el y los individuos que la componen, forman parte de un sistema interdependiente altamente dinámico.
- ❖ Las percepciones y respuesta que abarcan el clima organizacional se originan en una gran variedad de factores:

- ❖ Factores de liderazgo y práctica de dirección (tipo de supervisión: autoritaria, participativa, etcétera)
- ❖ Factores relacionados con el sistema formal y estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.).
- ❖ Las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistema de incentivos, apoyo social, interacción con los demás miembros, etc.)¹⁴

Basándonos en las consideraciones precedentes podríamos llegar a la siguiente definición del clima organizacional:

El clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales quien se traduce en un comportamiento que tienen consecuencias sobre la organización (productividad, la infracción, rotación, etc.)¹⁴

Característica del clima organizacional.

Característica del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional. Este repercute sobre la motivación entre los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Éste comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias a la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.³

Litwing y Stinger postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con cierta propiedad de la organización, tales como:

1. Estructura: Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámite, y otras limitaciones a que se

ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia y el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informa e inestructurado.³

2. Responsabilidad (empowerment): Es el sentimiento 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 quien escribe es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser un propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.³

3. Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la educación de la recompensa definida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.³

4. Desafío: Corresponde el sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.³

5. Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato, y de buenas relaciones sociales, tanto, entre pares como entre jefes y subordinados.³

6. Cooperación: En el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otra centella del grupo. El énfasis esta puesto en el apoyo mutuo, de niveles superiores como inferiores.³

7. Estándares: Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre la normas de rendimiento.³

8. Conflictos: Es el sentimiento el grado en que los miembros de la organización, tantos pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.³

9. Identidad: En el sentimiento de pertinencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los demás de la organización.³

El conocimiento del clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinen los comportamiento organizacionales permitiendo a demás, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conducta de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno de los más de los subsistemas que la componen.³

La importancia está en la información se basa en la comprobación de que el clima organizacional incluía en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones esta vista a la escrita realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.³

Otros autores sugieren ver el clima organizacional por medio de las siguientes dimensiones:

1. A actitudes hacia la compañía y gerencia de la empresa.
2. A actitudes a oportunidades de ascenso.
3. A actitudes hacia el contenido del puesto.
4. A actitudes hacia la supervisión.
5. A actitudes hacia las recompensa financieras.
6. A actitudes hacia las condiciones de trabajo.
7. A actitudes hacia los compañeros de trabajo.³

Funciones del clima organizacional:

1. Desvinculación.

Lograr que grupo que actúa mecánicamente, un grupo quien “no está vinculado” con la tarea que realiza se comprometa.¹⁴

2. Obstaculización.

Lograr el sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con los deberes de la rutina y otros requisitos que se consideran inútiles. No se está facilitando su trabajo, se vuelvan útiles.¹⁴

3. Esprit

Es una dimensión espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.¹⁴

4. Intimida.

Que los trabajadores concentran relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.¹⁴

5. Alejamiento.

Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como informan. Describe una reducción de la distancia

”Emocionalmente” entre el jefe y sus colaboradores.¹⁴

6. Énfasis en la producción:

Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por la supervisión estrecha, la administración es medianamente directiva, sensible a la retroalimentación.¹⁴

7. Empuje:

Se refiere el comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzo para "a hacer mover a la organización" y motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros de una opinión favorable.¹⁴

8. Consideración:

Éste comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos.¹⁴

9. Estructura:

Opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en un grupo, se refiere a cuantas: reglas, reglamentos y procedimiento hay.¹⁴

10. Responsabilidad:

Cada uno de sus propios jefes, no debe estar consultando todas sus decisiones cuando se tiene un trabajo, y hacer su trabajo correspondiente.¹⁴

11. Recompensa:

El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones se percibe equidad en la política de pago y promoción.¹⁴

12. Riesgo:

El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en organización; ¿se insisten en correr el riesgo calculados o es preferible no arriesgarse en nada?.¹⁴

13. Cordialidad:

El sentimiento general de cada día que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo, el énfasis en lo que quiere cada uno, la permanencia de grupos sociales amistoso e informales.¹⁴

14. Apoyo:

La ayuda percibida por los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde bajo.¹⁴

15. Normas:

La importancia percibida de metas implícita y explícita, y normas de desempeño, el énfasis en hacer un buen trabajo, el estímulo representa las metas personales y de grupo.¹⁴

16. Conflicto:

El sentimiento de que el jefe y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezca escondido o se disimule.¹⁴

17. Identidad.

El sentimiento de que no pertenecen a la compañía y es su miembro valioso de su equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a éste espíritu.¹⁴

18. Conflicto e inconsecuencia:

El grado en que las políticas, procedimientos, normas de ejecución e instrucciones son contradictorias o no se aplican uniformemente.¹⁴

19. Formalización.

El grado en que se formalizan explícitamente en la política, prácticas formales y las responsabilidades de cada posición.¹⁴

20. Adecuación de la planeación:

El grado en que los planes se ven como adecuados para lograr los objetivos del trabajo.

21. Selección basada en capacidad y desempeño:

El grado en que los criterio de selección se basa en la capacidad y el desempeño, más bien que en políticas, personalidad o grado académicos.¹⁴

22. Tolerancia a los errores.

Grado en que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más bien que una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar.¹⁴

2. Resultados que se obtiene en un diagnóstico del clima organizacional.

Diagnóstico organizacional.

La lista siguiente muestra alguno de los resultados que se pueden esperar de la diferente intervención en el Diagnóstico Organizacional (DO).¹⁴

1- Retroalimentación: Eso se refiere al aprendizaje de nuevo trato acerca de uno mismo, de los demás, de los procesos de grupo o de la dinámica organizacional-datos que ante la persona no tomaba en cuenta en una forma activa. La retroalimentación se refiere a las actividades y los procesos que refleja una imagen objetiva del mundo real. La conciencia de esta nueva información puede ser conducente al cambio si la retroalimentación no es amenazadora. La retroalimentación es proveniente en intervenciones como consultoría del proceso, reflejo de la organización, capacitación en sensibilidad, orientación y consejo, y retroalimentación de encuestas.¹⁴

2-.Conciencia de las normas socioculturales cambiantes o de las normas disfuncionales actuales. Y seguido a menudo las personas modifican su conducta, actitudes, valores, etc. Cuando se percatan de los cambios en las normas que están ayudando a determinar su conducta. Por consiguiente, la conciencia de la nueva norma tiene un potencial de cambio, porque el individuo ajustará su conducta para alinearla con las nuevas normas. Aquí se supone que la conciencia de que “este es un nuevo juego de pelota” o de que” ahora estamos jugando con una nueva serie de reglas” es una causa de cambio en la conducta individual. Además, la conciencia de las normas disfuncionales actuales pueden servir como un incentivo para el cambio. Cuando las personas se ven una discrepancia entre los resultados que están produciendo sus

normas actuales y los resultados desviados, esto puede conducir al cambio. Este mecanismo causal probablemente éste ha operado en la formación de equipo y en las actividades intergrupo de formación de equipos, y el análisis de la cultura y en los programa del sistema socio técnicos.¹⁴

3-. Incremento en la interacción y la comunicación. La creciente interacción y comunicación entre individuos y grupos, en y por sí misma, pueden efectuar cambio en las actitudes y la conducta por ejemplo: Homans sugiere que la creciente interacción es conducente a un incremento en los sentimientos positivos. Los individuo en los grupo aislado tienden a desarrollar una “visión de túnel” o de” autismo” según Murphy. La creciente comunicación, contrarresta esta tendencia. La creciente comunicación, permite que uno verifique sus propias percepciones para ver si están socialmente válidas y compartidas. Este mecanismo es la base de casi todas las intervenciones del Diagnóstico Organizacional (DO).¹⁴

La regla empírica del Do es lograr que las personas hablen, y que interactúen en nuevas formas constructivas y de ellos resultan cosas positivas.¹⁴

4-. Confrontación. El término se refiere a sacar a la superficie y abordar la diferencia en creencias, sentimiento, actitudes, valores con norma. Con el fin de eliminar los obstáculos para una interacción efectiva. Las confrontaciones es un proceso que trata en forma activa de discernir las diferencias reales que se están interponiendo y el camino” y hacer salir a la superficie esos problemas y trabajar en ellos alguna manera constructiva. Hay mucho obstáculo para el crecimiento y el aprendizaje sigue existiendo cuando no se observa y se examinan en formativa. La confrontación es un fundamento de la mayor parte de las intervenciones de resolución de un conflicto. Con la formación de equipo intergrupo, la conciliaciones de tercera parte y la negociación del rol.¹⁴

5-. Educación. Esto se refiere a las actividades diseñadas para mejorar el conocimiento y los conceptos. b) las creencias y las actitudes anticuadas,) las habilidades. En el desarrollo organizacional, la educación puede estar dirigida hacia el entendimiento de

estos tres componentes en varias áreas de contenido: logro de la tarea, relaciones y conductas humanas y sociales, dinámica de procesos de la organización y procesos de administración y control de cambio. Desde hace mucho tiempo, la educación ha sido una técnica de cambio aceptada. La educación es el principal mecanismo causal en el modelamiento de la conducta, el análisis de campo de fuerza, y la planificación de la vida.¹⁴

6-. Participación. Esto se refiere a las actividades que incrementa el número de personas a quienes se les permite involucrarse en la resolución de problemas, el establecimiento de metas, y la generación de nuevas ideas. Se ha demostrado que la participación incrementa la calidad y la aceptación de las decisiones, la satisfacción en el trabajo, y que promueve el bienestar de los empleados. La participación es el principal mecanismo que sustenta los círculos de calidad, las organizaciones colaterales, los programas de calidad de vida y el trabajo (CVT), la conformación de equipos, la retroalimentación de encuestas, y la junta de confrontación. Es muy probable que la participación desempeñe un rol en la mayor parte de las intervenciones del Diagnóstico Organizacional (DO).¹⁴

7-. Responsabilidad creciente. Esto se refiere a que aclara quién es responsable de qué, y que vigila el desempeño relacionado con dichas responsabilidades. El Diagnóstico Organizacional (DO) debe estar presente para que la responsabilidad mejore el desempeño. La intervención del DO que incrementa la responsabilidad son las técnicas del análisis del rol, el delineamiento de responsabilidades, la gestión del DO, la planificación de la vida, los círculos de calidad, la Administración por Objetivos (APO), los equipos autodirigidos y la participación.¹⁴

8-. Energía y optimismos crecientes. Esto se refiere a las actividades que proporciona en energía a las personas y las motivan por medio de visiones de nuevas posibilidades o de nuevos futuros deseados. El futuro obedece deseable, de mérito y alcanzable la energía y el optimismos creciente a menudo sólo dos resultados directos de intervenciones tales como: la indagación apreciativa, la visión, reunir a todos en el

sistema en la habitación, los programas de calidad de vida y el trabajo, las conferencias de búsquedas futura, los programas de calidad total, los equipos autodirigidos, etc.¹⁴

Estas son algunas de las cualidades que se deben considerar cuando se planifican los programas del Diagnóstico Organizacional (DO). Se eligen las intervenciones de éste, y se pone en práctica y se administran las intervenciones del Diagnóstico Organizacional (DO). Se aprende mediante la experiencia, lecturas, talleres, maestros, y reflexionando acerca de los éxitos y fracasos.¹⁴

3. Importancia del clima organizacional en la administración de empresas.

Hablar de cultura en administración no sólo implica una mayor riqueza en los estudios organizacionales al adoptar los conocimientos y metodologías de otras disciplinas como la sociología, la antropología y la psicología, ni el mero análisis positivista de variables, en la búsqueda puede elevar la productividad y la calidad; la cuestión va más allá, implica reformular la serie de ideas se han regido los paradigmas organizacionales y que resultan ser , la mayoría de las veces , homogenizadores, universalistas y lineales . Sin duda, al hacer el mejor uso de esa formulación para el desarrollo organizacional, estaremos hablando no sólo de una mejora sustancial en la empresa, sino no también en la sociedad.³

Consecuentemente, la convergencia multidisciplinaria puede realizarse en provecho de los estudios organizacionales, pues ¿qué sentido tendría mantener encendidas las trayectorias de la antropología, la sociología y los estudios comunicacionales en un periodo en el que los objetos clásicos de investigación en las ciencias sociales se estrevezcan? (García Canclini, 1995).³

En Colombia existen al menos dos razones por la que la cultura es fundamental en el estudio de las organizaciones : la necesidad de crear un estilo propio de gestión, con las bases en el reconocimiento de los diversos procesos culturales del país y con una clara definición de las estratégicas de desarrollo para el mismo y la inclusión de la problemática cultural como una dimensión clave y específica en las investigaciones relacionadas con el logro de la productividad y calidad desde una perspectiva integral.³

En consecuencia es innegable de crear una futuro organizacional propia, ante la importancia estratégica que adquieren las actividades de investigación y desarrollo experimental para el crecimiento y la autonomía de los mismos países subdesarrollados, pues éstos no tienen formas de incorporarse ampliamente a la nueva revolución tecnológica en marcha sino generan capacidades endógenas de creatividad, selección de tecnología, especialización de su propia producción de conocimientos e información y reflexión independiente acerca de sus problemas y de las capacidades disponibles para su solución.³

Por lo tanto, debe reconocerse la función clave que cumplen el ámbito cultural al elaborar y transmitir símbolos de identidad individual y social, así como al ser instrumento de análisis y comprensión que hace posible encontrar un sentido propio para la construcción de una modernidad latinoamericana en momentos de crisis que llevan a cuestionar, en muchos casos, la modernidad occidental.³

Parece claro que en el futuro inmediato la economía y el desarrollo de los países latinoamericanos dependerá en gran medida de la capacidad de producir conocimientos básicos y aplicados, en los que se encontrarán los estilos gerenciales acordados con la idiosincrasia y la cultura de cada país.³

En este terreno, pues resulta absolutamente necesario emprender estudios de diagnósticos de los diversos tipos de organización que existen, tanto, expresión de la cultura que representan, ya que aquí casi todo está por ser explorado, conociendo e intentando. Deben estudiarse, por ejemplo experiencias exitosas de organizaciones para descubrir qué factores contribuyeron a su éxito y hasta donde pueden ser recreados en otros espacios y tiempos; es necesario, también, estudiar y evaluar los programas de formación de los nuevos gerentes. Asimismo, al que examina y estudiar las oportunidades de los países latinoamericanos para creación de nuevas técnicas de gestión en beneficio propio; hecho que permitirá competir con la eficacia e integrarse sobre la base de aportes gerenciales propios y específicos.³

Al hablar de la necesidad de generar un modelo de gestión propio basado en la cultura

organizacional de empresas colombianas, no se pretende caer en una visión que considera lo nacional como único e incomparable, sino más bien reconocer que América latina es un espacio heterogéneo que debe revalorarse. Sobre todo , si pensamos que lo distintivo del que hacer del nuevo administrador no residirá en ocuparse de preservar estructuras que en un momento de extrema competitividad pudiera llegar a ser obsoletas o disfuncionales, si no en estudiar las diferencias, la alteridad y las relaciones interculturales para que mediante ellas se dé la generación de patrones nuevos de conducta que dejen atrás la visión que se tiene de nuestro continente como productor de mano de obra barata carente de calificación.

Sin embargo, al emprender esta tarea lo primero que salta a la vista es casi total ausencia de estudios metodológicos para abordar heterogeneidad de lo que en administración se denomina " cultura organizacional". Por eso los modelos que se utilizan, en su mayoría, suelen homogenizar las diferencias en las sociedades, lo que se traduce en una absorción transnacional de los procesos simbólicos, marginando las culturas locales.³

En cambio de enfoque metodológica alternancia propia que revalide la diferencia, sería útil para la comprensión de la dinámica organizacional de los países subdesarrollados, incidiría directamente en el estilo de dirigir y comenzaríamos a darnos cuenta de que debemos concebir al ser humano inmerso en una totalidad, que le reclama responsabilidad y compromiso consigo mismo. La cultura es primordial en el análisis organizacional y es hacia esta comprensión que debemos dirigir los en los próximos años con una mirada renovada.

Contexto de la cultura organizacional en las empresas colombianas en la organización moderna.³

A fines del siglo **XX** la humanidad vive en una fase en la que se observa un cambio radical de la cultura patriarcal prevaleciente, al emerger un nuevo estadio de la conciencia en el ser humano, que evidencia la destructividad de los valores egocéntricos y el potencial creativo de los valores tan personales. Todo ello bajo el pensamiento holístico que promueve la relación armónica del ser humano con la

naturaleza. En efecto esta nueva conciencia de respeto al otro y de corresponsabilidad, permite la revisión profunda de la estructura social existente y la creación de modelos y realidades organizacionales de complementariedad y de colaboración conjunta, que promueve una cultura emergente ante un sistema social, económico y cultural altamente dominador y depredador del hábitat. Desde esta visión holística revalorar las relaciones existentes en función del todo, y es precisamente la dinámica del todo que la determina el comportamiento de las partes; de tal suerte, Colombia sigue con una telaraña de acontecimientos relacionados entre sí, se reconocen las propiedades de cada parte como fundamental para todos, para apreciar que la columna global de su relaciones recíprocas es precisamente, la que determina la estructura de la totalidad (Morin, 1983). En otras palabras con más el universo es todo indisociable.(Bohm,1988). Diego Martín.³

Es así como surge un interés significativo por representar las categorías y modelos organizacionales que permiten entender la complejidad interrelación del sistema mundial y el cambio continuo bajo un enfoque holístico, favorecido por el proceso de globalización económica, el profundo cambio de tecnología, pero sobre todo por el cambio cultural (Wheatleey 1992: Hamel y Prahalad, 1996).³

A partir de esta nueva visión se empieza a cuestionar la operación y los resultados organizacionales que surgieron bajo los parámetros de la gestión funcional, positivista y racional; a evidenciar que las maneras de operar de las organizaciones, separadas de su entorno e incluso sin verdaderos vínculos internos, son inadecuadas para el desarrollo integral de las mismas.³

De tal manera, la concepción actual de la organización y su administración se alejan cada vez más de los principios y prácticas que florecieron en la edad de la burocracia. Ahora se habla de estructuras orgánicas ser visibles y ligera al tiempo que se reconocen a las organizaciones como sistemas abiertos con capacidad de auto renovación y aprendizaje.³

Las fluctuaciones y el desequilibrio ya no son signos de desorden destructor sino más bien la fuente primigenia de la creatividad. La nueva organización en Colombia, incluso, aprender esos errores, los aprovechar al máximo debido a que reconoce los costos de los mismos, y todo esto es expresión de una cultura organizacional.³

Así, el debilitamiento de la administración positivista puede ser visto como la manifestación de un conjunto de transiciones económicas, sociales, políticas y tecnológicas, pero sobre todo culturales, reconocidas como transiciones al mundo conformista, post-industrial o post-moderno, que da cuenta de las transformaciones de una sociedad y filosofía monolítica, mecánica y previsible, a otra fundada en la complejidad, en el cambio continuo y la incertidumbre.³

Por lo que se refiere a la actividad del nuevo directivo, emanada del contexto que se ha esbozado, será más compleja pues deberá administrar la diversidad cultural, combinar una variedad de estilos de liderazgo y trabajo en equipo, actuar de manera estratégica, utilizar una nueva tecnología, mejorar los flujos de información, responder a fuentes múltiples de autoridad, administrar los conflictos, ser promotor más de superior y tener habilidades cada vez como la de aprendizaje, de negociación de recursos vitales y sensibilidad humana.³

Así, la transición que se está viviendo en Colombia no es un simple traslado de modelo burocrático tradicional de un nuevo modelo flexible; la transición manda un cambio de perspectivas en la visión del mundo organizacional: en cómo pensamos acerca de la organización, de cómo la organización se va convirtiendo por sí misma en cultura y de las formas que se adopta para su administración. Por lo tanto, entender la transición en términos de tipos de perspectivas sobre la realidad, es mucho mejor que entenderla en términos de modelos diferentes.³

5. Diferencia entre clima y cultura organizacional.

El debate sobre cultura y clima organizacional radica en las diferencias metodológicas y epistemológicas. La discusión no se refiere tanto al qué estudiar sino como estudiarla.³

Clima.

Investigadores del clima con base, cuestionaron y trataron de caracterizar situaciones organizacionales específicas con respecto a las dimensiones y principios universales. Casi todos eran sicométricos quienes consideraban el progreso consistía en mejoras incrementales dentro del contexto de este enfoque básico.³

Cultura.

Los investigadores de la cultura con copiosas notas de campo, trataron de entender los valores y la hipótesis fundamentales que los miembros individuales de organizaciones agregaban al sistema social del cual forma parte y la gran importancia que el sentido o propósito que irían para el funcionamiento organizacional.³

Clima organizacional.

El clima se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Por eso puede haber un clima de satisfacción, resistencia, participación o como lo dice Studts Tirkel "salubridad".³

La cultura organizacional, atmósfera o ambiente u organizacional, como se quiera llamar, es un conjunto de suposiciones, creencias, valores, normas que comparten sus miembros. Además, crear el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. De esta forma, una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento.³

Organización del trabajo del personal.**Clima administrativo.**

Las políticas formales de la organización y sus actitudes administrativas afectan mucho el clima en lugar de trabajo.¹⁴

El grado de importancia concedida a la seguridad y tranquilidad del individuo, tiene que ver mucho en la seguridad del medio laboral.¹⁴

La actitud tradicional” paternalista “por parte de la administración frente al personal de enfermería ha creado sentimiento de dependencia y potencia y culpa en las enfermeras, cuando éstas no han podido resolver los incidentes violentos que se dan, fomentándose así el proceso de esta vida a la víctima.¹⁴

Manifestaciones de un clima organizativo positivo.

- ❖ La dirección asegura que el personal estará al tanto de sus derechos exigencias jurídicas de responsabilidades.
- ❖ El desarrollo de políticas de seguridad tiene enfoque multidisciplinario (personal administrativo, pacientes, enfermería, médico de seguridad, auxiliar y doméstico).
- ❖ Las decisiones relativas a la admisión y el alta de pacientes violentos se adoptan conjuntamente por el Médico o las enfermeras.
- ❖ La investigación periódica de los gestores de seguridad se llevan a cabo a través de la identificación de los riesgos y el desarrollo de estrategias para reducirlo.
- ❖ Los programas de educación permanente se elaboran tomando en cuenta los riesgos profesionales, incluyendo la violencia y se asignan suficiente tiempo libre para la participación en los mismos.
- ❖ Los niveles de dotación del personal son determinados teniendo presente la necesidad de seguridad de los trabajadores, puesto que la falta del personal guarda relación con el aumento de incidentes de violencia en las dependencias sanitarias.
- ❖ La responsabilidad de los trabajadores no calificada esta asignada al personal profesional.
- ❖ Las necesidades de los pacientes determinan la combinación de las

- calificaciones del equipo de salud.
- ❖ Se permite al personal que introduzca protocolos de seguridad en el trabajo y/o organice su trabajo de manera correspondiente.
 - ❖ Se otorga al personal profesional cierto grado de flexibilidad para que las reglas y las políticas no sean interpretadas por los pacientes como restricciones intolerables.
 - ❖ Se asignará fondos para la aplicación y mantenimiento de las medidas de seguridad (es decir, personal de seguridad, iluminación adecuada, alarmas, teléfonos, áreas de estacionamiento vigiladas).
 - ❖ Las estructuras de apoyo son de fácil acceso por los trabajadores tales como los servicios médicos, el mecanismo confidencial de presentación, servicios de asesoramiento con equipo de profesionales de salud mental.³

La Ley General de Salud, Capítulo 7, artículo 261 afirma que es responsabilidad de la administración dar a conocer la asignación de presupuesto para los diferentes rubros que son programados en materia de salud ocupacional el Ministerio de Salud realizará las acciones en la que se asignará un representante de los trabajadores, sindicatos y jefes de programa, personal administrativo para programar acciones dirigidas a la prevención y atención de la salud ocupacional y de ambiente laboral.¹⁵

Entorno físico: Deberán tomarse como a las medidas para reducir los aspectos del entorno físico que acentúan la sensación de estrés y provocar violencia, enfoque que se aplican a otros marcos de atención de salud. Algunos ejemplos son los siguientes:

- Establecer un acceso de entrada y salida segura en el lugar de trabajo.
- Reducir el mínimo de acceso público a los edificios del hospital.
- Facilitar el tránsito de los visitantes a partir de una sola entrada principal para ellos.

- Colocar servicios de seguridad en la entrada principal junto a la vía de tránsito de los visitantes y de los departamentos de emergencia.
- Colocar áreas de estacionamiento en las cercanías del lugar del trabajo.
- Brindar iluminación adecuada y eficaz.
- Dar una vía de tránsito a los pacientes apropiados.
- Proveer zonas de recepciones espaciosas y tranquilas con lugar suficiente para el personal.
- Ofrecer retretes públicos.
- Facilitar el movimiento de los pacientes.
- Escoger cuidadosamente los colores que no promuevan la agresión.
- Posibilitar al personal la observación de las tareas de recepción.
- Reducir el tedio, ofreciendo actividades (ej. material de lectura, televisión).
- Escoger muebles, equipos y aparatos que no puedan ser utilizados como armas, el personal debe conocer que lapiceros, estetoscopio, cuerdas y sillas pueden ser peligrosas en accidentes de violencia.
- Controlar la climatización.
- Instalar sistemas de alarmas de emergencia en lugares apropiados.
- Proporcionada y equipos apropiados de comunicación para el personal.
- Control de visitantes mediante detectores de metal.³

Factores administrativos: Los factores de riesgo para los trabajadores de atención de salud y otros trabajadores en los servicios entre otros son los siguientes: a partir de la disponibilidad de medicamentos o dinero en los hospitales, clínicas y farmacias que los convierten en los objetivos de robos.³

El movimiento sin restricciones del público en las clínicas y los hospitales la existencia cada vez mayor de grupos organizados, personas que abusan de las drogas o del alcohol, miembros de la familia y visitantes insatisfechos, largas esperas en salir de urgencias e impaciencia por obtener los cuidados.³

Bajo nivel de dotación del personal en los hospitales por la reforma de la atención de

salud, recorte del personal, reducciones salariales, etc.

Trabajo aislado por los pacientes durante los exámenes o en el tratamiento.

Fallas formación del personal para conocer y tratar los comportamientos agresivos y violentos.

Calles y zonas de estacionamiento mal iluminada.

Trabajo con pacientes, familia y visitantes que sufren de estrés, dolor, pena o frustración con los servicios de salud y culpa de ello a las enfermeras.

Tiempo de espera largas en las instalaciones de atención de salud.³

Organización de la institución: Los empleados deben proveer un entorno de trabajo seguro y los empleados tienen derecho a pretenderlo. La seguridad en el lugar de trabajo sanitario depende de diversos factores y cada uno de ellos deberá investigar en cuidadosamente si se han adoptado las medidas apropiadas para lograr el nivel máximo de seguridad.³

Estructura social : Tradicionalmente muchas culturas han aceptado en forma en cubierta la violencia física, el hostigamiento sexual o el maltrato verbal contra las mujeres, las quejas presentadas por enfermeras han sido frecuentemente minimizada, ridiculizadas o consideradas vanas en vista de la “naturaleza humana”. La violencia dirigida contra las enfermeras parece ser menos frecuente, pero de ninguna manera más tolerable, las presiones ejercidas sobre las víctimas masculinas femeninas para que mantengan el silencio son poderosas, y la falta de denuncias han obstaculizado el desarrollo de estrategias eficaces para iluminar o por lo menos reducir la violencia en el lugar de trabajo.³

El respeto al derecho de la dignidad personal y la intimidad deberá incorporarse en las normas sociales y los códigos de comportamientos.³

2.4 Satisfacción Laboral:

La satisfacción laboral es el conjunto de las actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Si está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positiva hacia este; quien

está insatisfecho muestra en cambio actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refieren a la satisfacción laboral y, de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.⁹

La satisfacción laboral puede definirse también como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en la creencia y los valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo, así como el grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: de conocimientos, beneficios, condiciones de trabajo, supervisión recibida, compañeros de trabajo, política de la empresa.³

La satisfacción laboral guarda una estrecha relación con determinados aspectos del desempeño y se reconoce una vinculación causa - efecto positiva entre el clima organizacional y las actitudes favorables o desfavorables del trabajador.

La satisfacción del trabajador en el desempeño de sus funciones es considerada por diferentes teóricos e investigadores en ciencias sociales como un factor determinante de la calidad de atención.³

Como tal la satisfacción laboral es definida por diferentes autores como: el grado en que las personas parece gustar de su trabajo una actitud general hacia lo que realiza, el resultado de una eficiente comunicación y reconocimiento del trabajo, la normatividad precisa para trabajar bajo supervisión de directivos calificados. Por otra parte la insatisfacción es el resultado de una eficiente comunicación, decisiones y explicación, normatividad confusa, trabajo excesivo, realización de tareas ajenas a la de enfermería y trabajar bajo la supervisión de directivos no calificados.³

¿Qué determina la satisfacción laboral? ¿Qué variables en el trabajo determina la satisfacción laboral? Las evidencias indican que los principales factores que son un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores.¹⁶

Los empleados tienen a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezca una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre quien también lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales. Los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos del fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentan placer y satisfacción.¹⁶

Los empleados tienen sistemas de poca política del ascenso que les parezca justo, claro y congruente con sus expectativas. Cuando el salario les parece equitativo, fundado en las exigencias del puesto, las habilidades del individuo y el nivel de los sueldos del lugar es muy probable que el resultado sea la satisfacción. Del mismo modo quienes creen que las decisiones sobre los ascensos se hacen en forma honesta e imparcial tienden a sentirse satisfecho con su trabajo.¹⁶

Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto por lo que respecta a su bienestar personal como por lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de administraciones.¹⁶

Por último la gente obtiene del trabajo más que sólo dinero de logros tangibles: para la mayoría, también ansía las necesidades del trato de personal; por ende, no es de sorprender que tienen compañeros que brinden amistad aumentando así la satisfacción laboral.¹⁶

Muchas organizaciones crean su propio cuestionario o investigaciones para evaluar la satisfacción del empleado sentido en tanto que otros usan cuestionarios estándar, más populares. Han hecho varios estudios para preguntar a los empleados cuáles son los aspectos de su trabajo que proporcionan satisfacción e inconformidad. El tipo de trabajo que una persona tiene, las condiciones económicas y sociales al momento del estudio, la antigüedad en el puesto y los factores personales tales como: en la inteligencia, educación y personalidad; en que todos tienen cierto efecto sobre los resultados del estudio.¹⁶

En una época se supuso, que si las redes a pudiera promocionar condiciones de trabajo satisfactoria para sus empleados, se podría lograr todo tipo de objetivos convenientes.

Por el hecho de estar ligado a la satisfacción de los individuos Herzberg nos llama también factores de satisfacción.¹⁶

Motivación.

Puede definirse como el estado o condición que induce a hacer algo.

En lo fundamental implica necesidades que existen en el individuo e incentivo u objetos que se hallan fuera de él.¹⁷

Las necesidades pueden considerarse como algo en el individuo que lo obliga a dirigir su conducta hacia el logro de incentivos se cree y pueden satisfacer sus necesidades.

Aquí se incluye la teoría de MASLOW, de los cuales se encuentran: necesidades del empleado y necesidades del empleador.¹⁷

Satisfacción de las necesidades:

- Estabilidad de empleo
- salario de acuerdo a las capacidades de cada empleado.
- Política de incentivos: ascenso en cargo de dirección, capacitación constante de los empleados, promoción al nivel salarial y de dirección.
- Premios por metas alcanzadas: viajes recreativos grupales, viajes familiares internos o externos, bono en efectivo, obsequio de línea blanca, reconocimiento público ante el personal, imposición de medalla al mérito.¹⁷

Todas estas partes que componen la teoría de MASLOW desarrolla una época positivo, tanto en empresa como en el personal, ya que son los que me dará porque se cumpla cada uno de ellos, de lo contrario estaría aplicando la política de regresión empleado - empresa, por lo que conllevaría a un proceso de enfrentamiento organizacional, lo cual es perjudicial para la institución.¹⁷

La satisfacción del trabajador en una dimensión de importante el proceso motivacional que refleja el grado hasta el cual el individuo perciba que sus carencias y necesidades están cubiertas.¹⁷

Las actitudes y el empleado mantienen hacia varios aspectos de su puesto y de su ambiente de trabajo, su propia personalidad y la influencia del ambiente social, contribuyen al grado en satisfacción que experimenta.¹⁷

La gerencia debe reconocer que la satisfacción estatal importante para la organización como lo es para el individuo, debido a su posible relación con el ausentismo la votación y el desempeño del trabajo, la satisfacción del empleado merece tanto interés y preocupación de parte de la gerencia, como a motivar a los empleados para que tengan mayor desempeño.¹⁷

Según Akio Morita fundador de SONY corporación dice; que el secreto de su éxito radica enteramente y sencillamente en el trato que la compañía da a sus empleados. La visión más importante diferente es establecer una relación más saludable con sus empleados, crear un ambiente de familia en la empresa. La sensación que todo (gerente - empleado) comparten la misma suerte. Los empleados son importantes porque son parte permanente de la empresa al igual que la alta dirección.¹⁷

El diagrama que sigue muestra la secuencia de eventos informan el proceso motivacional.

Necesidad (Tensión)	conducta dirigida al Objetivo_____	incentivo objetivo logrado_____	Tensión reducida.
------------------------	---------------------------------------	------------------------------------	----------------------

En el diagrama indica que muchas situaciones motivacionales del individuo literalmente sienten una sensación de tensión.¹⁷

El convenio colectivo y convenio salarial del MINSA, Cláusula V premiación, estímulos y reconocimientos: El MINSA y los sindicatos se comprometen a:

Organizar y aplicar un proceso de reconocimiento individual y colectivo en los diferentes niveles, aplicando una metodología única de estímulos en cada centro de trabajo de acuerdo a sus posibilidades reales de sentido el periodo de estímulo al nivel nacional será anual y culminará el 8 de agosto de cada año, día del trabajador de la salud del MINSA.¹⁸

En el hospital España, actualmente las posibilidades de estímulos están en proceso de estudio, ya existen acuerdos de la dirección de administración pero aún no se han definido, por lo que dicho hospital no cuenta con políticas escritas.¹⁸

III. DISEÑO METODOLÓGICO.

Tipo de estudio: Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizó un diseño cuantitativo del tipo descriptivo, retrospectivo de corte transversal.

Descriptivo: Porque permitió determinar las condiciones laborales del personal de enfermería, en relación con la satisfacción del trabajo.

Retrospectivo: Ya que es un problema visualizado en tiempo pasado en relación al actual.

De corte transversal: Porque se estudiaron las variables simultáneamente haciendo un corte en el tiempo.

Área de estudio: hospital España en los diferentes servicios.

Unidad de análisis: el personal de enfermería que se encuentra distribuido en los diferentes servicios del hospital.

Población: Esta constituida por 103 recursos de enfermería activos que laboran en el hospital España de Chinandega, distribuidos en los diferentes servicios y diferentes turnos(diurno y nocturno)

Muestra: está conformada por 60 (58%) de la población en estudio siendo:

Enfermeras Licenciadas: 20 = 33 %

Enfermeras Profesionales: 10 = 17%

Auxiliares de Enfermería: 30 = 50%

Muestreo: el tipo de muestreo es probabilística ya que la población tiene la misma probabilidad de ser elegido utilizando la selección aleatoria simple en la que se le asignó un número a cada uno del personal de enfermería de la población en estudio.

Por medio del procedimiento de la tómbola y se obtuvo hasta completar el número deseado.

Fuente de información:

Primaria: Personal de enfermería.

Las variables:

Independiente: condiciones de trabajo y clima organizacional.

Dependiente: satisfacción laboral.

Criterios de inclusión:

- 1.- Personal de enfermería, licenciadas en enfermería, enfermeras profesionales y auxiliares de enfermería.
- 2.- Que labore en el hospital España de Chinandega.
- 3.- Que sea personal activo.
- 4.- Que tenga como mínimo seis meses de elaborar a la institución.
- 5.- Que deseen participar.

Instrumento: Antes de iniciar el trabajo se pidió permiso a las autoridades del hospital. El instrumento se realizó con preguntas cerradas en el cual se aplicó a cada uno del personal de enfermería incluido en dicha muestra.

Prueba piloto: se realizó a dos personas de enfermería de otra institución con el fin de mejorar inconsistencias en las preguntas, y para no contaminar la muestra.

Método de recolección de datos:

La información fue recolectada por medio de una entrevista con preguntas cerradas, el cual se le proporcionó a cada uno del personal en estudio, con previo permiso de la gerente de enfermería y conocimientos sobre el problema de investigación, así como también la autorización y consentimiento del personal en estudio, el cual fue llenado en los diferentes turnos(diurno y nocturno) en momento de poca actividad de trabajo para

recolectar dicha información inmediata y así evitar que éstas no sean llenadas y se pierda parte del muestreo.

Análisis de la información:

Una vez que se recolectó la información fue introducida en el programa SPSS, versión 13 para Windows, el cual procesó los resultados de cada una de las variables en estudio; luego se analizó en cuadros cada una de las variables.

Aspectos éticos:

1.- Consentimiento Informado.

2.- Anonimato: Es el estado de una persona es decir que la identidad de dicha persona es desconocida, condición del proceso de evaluación que garantiza que la identidad del participante, no será divulgado a través de ningún documento, involucrado en el proceso de evaluación.

Por ejemplo: Esto puede suceder a víctimas del crimen y guerra cuya identidad no puede ser reconocida.

IV. RESULTADO DE LOS DATOS

En la primera variable de datos demográficos, en lo que corresponde al estado civil relacionado con el sexo se encontró que 25 (42%) son casados, de los cuales 22 (88 %) son femeninas y el 25 (42%) son solteras, de ellas 23 (92%) son femeninas. *Tabla 1.*

En cuanto al sexo del personal de Enfermería relacionado a la escolaridad se encontró que, 55(92%) son del sexo femenino, de los cuales 29(53%) son universitarias y 18(33%) tienen secundaria completa. *Tabla 2.*

En cuanto a los años de servicio en relación a la profesión del personal de Enfermería se encontró que 31(52%) tienen de 15 años a más de laborar, de los cuales 16(52%) corresponden a la profesión Auxiliar de Enfermería, 10(32%) que son Licenciadas en Enfermería; 15(25%) tienen de 10-14 años de laborar, de los cuales 10(67%) son Auxiliares de Enfermería. *Tabla 3.*

En cuanto a las condiciones de trabajo, en lo que respecta a los factores de riesgo se encontró que: 42(70%) manifiestan sobre el ambiente físico, y 41(68%) sobre condiciones de seguridad. *Tabla 4.*

En relación a las condiciones de los equipos de trabajo, el personal opina que: 42(70%) están en regular estado, 14(23%) dice que están en mal estado. *Tabla 5.*

En lo referente a que si realizan esfuerzo sobre manipulación y transporte de carga el personal refiere: 30(50%) que sí realizan esfuerzo, 30(50%) no realizan esfuerzo. *Tabla 6.*

Al preguntar que si les realizan exigencia para la realización del trabajo, encontramos que: 38(63%) refiere que sí, 22(37 %) dice que no realizan exigencia. *Tabla 7*

En lo que corresponde a la organización del trabajo, el personal de Enfermería según los resultados lo hace con tareas elementales 29(48%), y 31(52%) con organización del tiempo. *Tabla 8*

Los factores que afectan la salud de las personas a nivel físico se encontró que: falta de toma de decisiones 10(17%), sobre carga 33(55%), trato poco amable 14(23%), dificultad para los permisos 2(3%), no existen ascensos 1(2%). *Tabla 9*

En cuanto a que si existe un programa de salud ocupacional se obtuvo que: 16(27%) refieren que si existen el programa, 44(73%) refieren que no existe. *Tabla 10*

De acuerdo si existen mecanismos para mejorar las condiciones laborales se encontró que: 16(27%) refiere que si, 44(73%) opinan que no. *Tabla 11.*

En cuanto a la variable, clima organizacional se encontraron los siguientes resultados: En lo que corresponde a la relación entre jefes y subordinados 47(78%) son buenas, 13(22%) dicen que son malas. *Tabla 12.*

En relación al trato brindado a los trabajadores responden: 40(67%) que son buenas, 20(33%) dice que son malas. *Tabla 13.*

Que si ellos cumplen con las responsabilidades asignadas 60(100%) refieren que si cumplen. *Tabla 14.*

De acuerdo al sistema de dirigir de los jefes inmediatos según resultados responden: 24(40%) que es de tipo consultivo, 18(30%) participación de grupo seguido de un 13(22%) refiere que es benevolente. *Tabla 15.*

En cuanto a como perciben a la organización acerca de las reglas, procedimientos, trámites en el desarrollo de su trabajo, se encontró que: 42(70%) refieren que son buenas, 18(30%) dicen que son malas. *Tabla 16.*

Que si reciben recompensa por el trabajo bien hecho el personal en estudio respondió 4(7%) que sí, 56(93%) opinan que no son recompensado. *Tabla 17.*

Con respecto a que si reciben apoyo mutuo en el desempeño de su trabajo, se obtuvo

que: 37(62%) refieren que sí, 23(38%) dicen que no. *Tabla 18.*

Las actitudes y políticas administrativas afectan el clima en el lugar de trabajo resultado de esto obtuvimos que: 26(43%) opina que sí, 34(57%) dice que no. *Tabla 19.*

En cuanto a que si los programas educativos permanentes son elaborados tomando en cuenta los riesgos profesionales se obtuvo que: 31(52%) dicen que sí, 29(48%) refieren que no. *Tabla 20.*

En lo referente a que si las responsabilidades de los trabajadores no calificados es asignada al personal profesional: 24(40%) afirman que sí, 36(60%) opinan que no. *Tabla 21.*

En lo que corresponde si se le otorga al personal profesional cierto grado de flexibilidad para que las reglas y políticas no sean interpretadas intolerables, se obtuvo que: 30(50%) refieren que sí, 30(50%) dicen que no. *Tabla 22.*

En cuanto a que si conoce la existencia de fondo para la aplicación y mantenimiento de las medidas de seguridad: 18(30%) si conocen, 42(70%) desconocen la existencia de dichos fondos. *Tabla 23.*

De acuerdo a las estructuras de apoyo si son de fácil acceso a los trabajadores se encontró que: 18(30%) opina que sí, 42(70%) dice que no. *Tabla 24.*

En cuanto a la variable satisfacción laboral: de acuerdo a que si el salario que le es pagado por la institución es de acuerdo a la exigencia de su trabajo, se encontró que: 2(3%) dice que sí, 58(97) refiere que no. *Tabla 25.*

Con respecto a que si las decisiones por los ascenso que hacen de forma honesta e imparcial el personal responde: 10(17%) que sí, 50(83%) que no. *Tabla 26.*

De acuerdo a que si existen políticas de estímulo a los trabajadores, encontramos que:

12(20%) dicen que sí, 48(80%) opinan que no. *Tabla 27.*

De qué manera le estimulan el cumplimiento del trabajo asignado, resultado de esto obtuvimos que: 37(62%) refiere que de ninguna forma, 11(18%) con capacitaciones constantes. *Tabla 28.*

V. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El análisis de los resultados en cuanto a los datos demográficos se observa que predomina en su mayoría el sexo femenino, siendo su estado civil un grupo mayor son casadas, sin embargo, otras solteras en el caso de sexo femenino, por lo tanto los del sexo masculino son menos, siendo la mayoría con un nivel universitario. Siendo así que un porcentaje significativo pertenece a la profesión Auxiliar de enfermería, en su mayoría del personal en estudio tiene de 15 años y más de laborar.

En cuanto a las condiciones de trabajo en lo que respecta a los factores de riesgo se observa que en su mayoría refieren que es el ambiente físico, seguido de las condiciones de seguridad sin embargo, hay un grupo presente que no saben sobre estas condiciones. En relación a los factores contaminantes químicos y biológicos la mitad del personal en estudio lo saben y la otra parte no lo tienen, probablemente ellos han logrado identificar más los factores de riesgo en el que ellos consideran más importantes por su constante exposición a esto. Según los autores Méndez Diz y Kornbilit el rol de Enfermería es una de las categorías ocupacionales que exige una alta responsabilidad, demanda realizar tareas por el cual éste personal vive permanente expuesta a enfermedades, sufrimiento y la muerte.

Al analizar las condiciones de los equipos de trabajo se observa que predominan los equipos en regular estado sin embargo, podemos hacer notar que una minoría del personal percibe los equipos en mal estado. Esto nos da a entender que probablemente existan riesgos en las condiciones de trabajo. Los hallazgos también apoyan los planteamientos que hace el galeno Freman Gilbert quien hace énfasis en las condiciones de seguridad, que al estar los equipos en mal estado generan riesgo para el personal, además daños a la propiedad.

El análisis de la condición sobre carga física: si realizan esfuerzo a la manipulación y transporte de carga hay un hallazgo interesante ya que igual porcentaje del personal están realizando esfuerzo, el restante no lo están haciendo. Estos hallazgos reflejan

aspecto que el personal de enfermería una parte probablemente tiene riesgo físico. En relación a esta temática el autor Freman Gilbert plantea que la carga física es uno de los factores que más condiciona la aparición de sobre esfuerzo y fatiga especialmente al personal de enfermería que realizan traslado o movilización de enfermos.

El análisis de los resultados en cuanto si realizan exigencia para la realización del trabajo se observa que a la mayoría del personal le están exigiendo al realizar el trabajo. Éstos hallazgos apoyan el planteamiento de Méndez Diz y Korbitt, el rol de enfermería es una categoría ocupacional estresante, el planteamiento también realizado por Maraión J Sánchez dice que el personal de enfermería está amparado por convenio y recomendaciones internacionales; no discriminación.

Resultado del estudio en cuanto a la organización del trabajo, la mayoría lo hace como organización del tiempo, sin embargo, se puede observar que un porcentaje menor lo hace con tareas elementales. Estos hallazgos reflejan que probablemente una parte del personal no está planificando el trabajo en base a un tiempo específico real que permitan lograr objetivos con resultados de calidad. Aspecto planteado por el autor Maraión J Sánchez afirma que la no organización del trabajo es un factor que puede tener efecto para la salud de las personas a nivel físico mental y social.

Dentro de los factores que afectan la salud de las personas a nivel físico se observa que predomina en su mayoría la sobre carga sin embargo, existe un grupo representativo que percibe el trato poco amable. Posiblemente el personal de enfermería está sometido a estrés y posible riesgo físico por sobre carga. Aspecto planteado por el autor Martín Galán, el cual en su escrito plantea que son fuentes de estrés la sobre carga de trabajo, los conflictos con compañeras incluidos supervisores y otro profesionales.

Al analizar si existe un programa de salud ocupacional se observa que la mayoría del personal refiere que no existe dicho programa. Probablemente en la realidad existe pero éste no se les ha dado a conocer, teoría citada en proyecto ANEC, en relación con esta

temática dice que existen mecanismos propuestos para mejorar las condiciones laborales dentro de ellos están: propiciar el conocimiento de las disposiciones legales en materia de salud ocupacional, educación continúa al personal de enfermería.

De acuerdo a los datos obtenidos si existe un mecanismo para mejorar las condiciones laborales en su mayoría señalan que no existe, sin embargo, se observa que hay un grupo menor que dice que si existe. Posiblemente estos mecanismos no son evidentes para todo el personal o probablemente no están siendo aplicados. En relación a esta temática según la Asociación Nacional de Enfermería para la defensa de las condiciones de trabajo, en la teoría citada en proyecto ANEC dice que los profesionales de salud necesitan mejorar sus condiciones de vida y así asegurar a la comunidad servicio de enfermería adecuado.

En cuanto al clima organizacional al analizar la relación entre jefes y subordinados el estudio refleja que una mayoría considera que hay buenas relaciones sin embargo, un porcentaje menor opina que son malas. Podemos decir que probablemente al no existir buenas relaciones en su totalidad puede haber conflicto entre el personal. En relación a éste tema el autor DHRUDEN SHRMAN refiere que la naturaleza de las relaciones de los individuos en distintos niveles de autoridades son algunas de las principales determinantes del clima organizacional.

Al analizar el trato brindado a los trabajadores, resultados del estudio indican que en su mayoría del personal opina que el trato brindado es bueno. Sin embargo, existe un porcentaje significativo que opina que son malas. Con estos hallazgos y desde la perspectiva de enfermería, probablemente este personal que no está siendo bien tratado, tenga una desmotivación en el clima del trabajo. Dichos hallazgos están apoyados por el planteamiento del autor DHRUDEN SHRMAN que dice que la mayoría de los trabajadores responden al reto de un clima de trabajo con el cual son tratados como individuo maduro el cual llegan a estar altamente motivados en el trabajo.

Al analizar sobre el cumplimiento de las responsabilidades asignadas en su totalidad,

las respuestas del personal de enfermería, son que si cumplen con su responsabilidades es probable que dicho personal está cumpliendo; pero si bien no todos los trabajadores están ansiando a adoptar más responsabilidad por otra parte estos resultados resaltan los planteamientos de Adquiris quien discute las principales funciones del personal, acerca de la organización de la calidad del ambiente físico sobre el clima organizacional.

Con respecto al sistema de dirigir de los jefes inmediatos, resultados del estudio indican un porcentaje significativo que el sistema de dirigir es consultivo, sin embargo, hay un grupo presente que manifiesta que es autoritario explotador; sin embargo, podemos decir que probablemente dichos recursos están trabajando bajo presión por lo que estaría presente la inconformidad; según la teoría citada en Principio del comportamiento individual, Liker manifiesta que el sistema autoritario explotador eleva la presión sobre los subordinados, dando como resultado un clima de trabajo inadecuado repercutiendo en el comportamiento laboral.

De acuerdo a la percepción del personal de enfermería sobre la organización acerca de las reglas y procedimientos, trámites en el desarrollo de su trabajo se obtuvo que la mayoría del personal afirma que son buenas, sin embargo, se puede observar que un porcentaje menor percibe que son malas probablemente existe insatisfacción e inconformidad en dicha dimensión. Los hallazgos también apoyan los planteamientos que hace el galeno Litwing Stinger en la literatura de Idalberto Chiavenato, postula nueve dimensiones que implicaría el clima existente de una determinada empresa entre ellos "Estructura" que presenta la percepción de los miembros de la organización en cuanto a las cantidades de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

Podemos observar en lo relacionado a que si recibe recompensas por el trabajo bien hecho se encontró que en su mayoría opina que no recibe recompensas, las respuestas del personal de enfermería demuestran que probablemente dicho personal no está siendo recompensado por lo tanto, no está altamente motivados, en relación a la teoría

encontrada en Idalberto Chiavenato no está siendo aplicada la dimensión recompensas, en la que la organización debe utilizar más el premio que el castigo.

En el análisis de que si recibe apoyo mutuo en el desempeño de su trabajo existe un porcentaje mayor que opina que si está recibiendo apoyo mutuo, sin embargo, podemos hacer notar que un porcentaje menor opina que no recibe dicho apoyo, esto nos da a entender que probablemente, no existe un espíritu de ayuda de los miembros de la empresa, en el cual no se aplica la dimensión cooperación que según Litwing Stinger el énfasis está puesto en el apoyo mutuo de niveles superiores como inferiores.

Resultados del estudio en cuanto a que si las actitudes y políticas administrativas afectan el clima en el lugar de trabajo se encontró que un porcentaje mayor opina que no afectan, sin embargo, un grupo representativo opina que si afecta, posiblemente la actitud por parte de la administración ha creado en el personal de enfermería un clima de trabajo insatisfactorio dichos resultados están apoyados en la teoría citada por Idalberto Chiavenato quien afirma que las políticas formales de la organización y sus actitudes administrativas afectan mucho el clima en el lugar de trabajo.

En cuanto a que si los programas educativos permanentes son elaborados tomando en cuenta los riesgos profesionales se encontró que un porcentaje mayor opina que si, sin embargo, un grupo significativo opina que no, es probable que al no estar tomando en cuenta dichos riesgos el personal está expuesto ante un clima organizativo negativo, que según los planteamientos realizados por DHRUDEN SHRMAN que la manifestación de un clima organizativo positivo es cuando los programas educativos permanentes se elaboran tomando en cuenta los riesgos profesionales, incluyendo la violencia y se asignan suficiente tiempo libre para la participación en los mismos.

Al realizar análisis que si las responsabilidades de los trabajadores no calificados es asignado al personal profesional se encontró que un grupo alto refiere que no, sin embargo, un grupo considerable opina que si, probablemente si dichas responsabilidades no en su totalidad está siendo asignadas al personal profesional, nos da a entender que es posible que a cada quien le asignan sus responsabilidades no

tomando en cuenta si son calificados o no para dichas funciones, dichos resultados no coinciden con la teoría realizada por DHRUDEN SHRMAN, quien plantea que las responsabilidades de los trabajadores no calificados tiene que estar asignada al personal profesional, para que haya un clima organizativo positivo.

El análisis de los resultados en cuanto a que si se otorga al personal profesional cierto grado de flexibilidad para que las reglas y políticas no sean interpretadas por los pacientes intolerables se encontró un porcentaje equitativo que responden que si y la otra parte refieren que no, posiblemente dicho personal el cual no le otorgan dicha flexibilidad está bajo un sistema de dirigir de su jefe autoritario benevolente, en el cual este recurso tendría que hacer cumplir las reglas y políticas de manera inflexible y posiblemente el paciente las interpretaría como una restricción intolerable por lo que dichos resultados no apoyan el planteamiento de DHRUDEN SHRMAN, el cual refiere que las manifestaciones de un clima organizativo positivo; se tiene que otorgar al personal profesional cierto grado de flexibilidad.

En el análisis de que si conoce la existencia de fondos para aplicación y mantenimiento de las medidas de seguridad, se encontró un predominio que expresan desconocimiento sobre dichos fondos. Según la teoría expresada en la Ley General de Salud, Capítulo 7, artículo 261 afirma que es responsabilidad de la administración dar a conocer la asignación de presupuesto para los diferentes rubros que son programados y se asignará un representante de los trabajadores, sindicatos y jefes de programa, personal administrativo para programar acciones dirigidas a la prevención y atención de la salud ocupacional y de ambiente laboral saludable probablemente no se ha cumplido con esta disposición porque el personal desconoce la existencia de dicha actividad ya que al delegar un representante Este no les ha informado de ninguna disposición planificada en el anteproyecto del presupuesto.

Al analizar si las estructuras de apoyo son de fácil acceso a los trabajadores, se encontró que en su mayoría opina que no son de fácil acceso, probablemente no todo el personal siente ese apoyo en la disponibilidad y coordinación de las demás

estructuras. Posiblemente por un estilo de dirección autoritario; según Akio Morita fundador de Sony Corporación, dice que el secreto del éxito radica sencillamente en el trato que la compañía da a sus empleados teniendo una relación saludable con estos.

En cuanto a que si el salario que le es pagado por la institución es de acuerdo a las exigencias de su trabajo se encontró en su totalidad del personal expresó que no. Éstos hallazgos reflejan aspectos que probablemente el personal de enfermería está insatisfecho con el salario pagado por lo que podría verse afectada la motivación en la realización de su trabajo y disminuir así la calidad de atención. En relación a esta temática en la teoría encontrada en administración de Stoner Maslow plantea que la satisfacción del trabajador es una dimensión importante en el proceso motivacional.

El análisis en cuanto a las decisiones por los ascensos si se hacen de forma honesta e imparcial en su mayoría el personal de enfermería opina que no, de acuerdo a los datos obtenidos y con un porcentaje significativo probablemente el personal no se siente satisfecho con dichas decisiones, en relación a la teoría encontrada en principio del comportamiento individual (El individuo en la organización) dice que quienes creen que las decisiones sobre los ascensos se hacen de manera honesta e imparcial tienden a sentirse satisfecho con su trabajo.

Al analizar que si existe políticas de estímulo a los trabajadores en su mayoría el personal de enfermería opinó que no, éstos hallazgos reflejan que probablemente existan como políticas de la institución, pero es posible que éstas no está siendo aplicadas, hasta el punto que el propio personal reconozca que si existen, y que sus necesidades motivacionales estén satisfechas, ya que para Maslow en su teoría incluye que para la satisfacción en sus necesidades deben de existir políticas de incentivo y ser aplicadas.

El análisis de los resultados en cuanto de que manera estimulan el cumplimiento del trabajo asignado, un grupo significativo opina que de ninguna manera le estimulan, sin embargo, podemos hacer notar que existe un porcentaje menor que expresa que le

estimula con capacitaciones constantes posiblemente el cumplimiento del trabajo no está siendo estimulado de la forma que el personal quiere que sea y de la forma que el convenio colectivo y convenio salarial del MINSA en su cláusula dice por lo que dichos resultados no coinciden con lo estipulado en dicho convenio donde dice:

CLAUSULA V

“Premiación estímulo y reconocimiento en lo que el MINSA y sindicatos se comprometen aplicar metodología única en cada centro de trabajo y que el periodo de estímulos serán anuales y culminará el 08 de agosto de cada año”.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación a los datos demográficos concluimos que:

- a. Hay un predominio del sexo femenino, un porcentaje significativo pertenece a la profesión Auxiliar de Enfermería y el personal en estudio tiene de quince años a más de laborar.

2. En cuanto a la segunda variable condiciones del trabajo del personal de Enfermería se obtuvo que:

- a. Las condiciones de los equipos de trabajo se encuentran en regular estado.
- b. Realizan exigencias para la realización del trabajo.
- c. Existe sobre carga de trabajo.
- d. No existen mecanismo para mejorar las condiciones laborales.

3. En la tercer variable clima organizacional concluimos que:

- a. Existen buenas relaciones entre Jefes y subordinados
- b. Existe cumplimiento de las responsabilidades asignadas.
- c. No reciben recompensa por el trabajo bien hecho.
- d. No existe conocimiento de la existencia de fondos para la aplicación y mantenimiento de las medidas de seguridad.

4. En relación a la cuarta variable satisfacción laboral se obtiene que:

- a. El salario que les es pagado no está de acuerdo a la exigencia del trabajo.
- b. No existen políticas de estímulo a los trabajadores.
- c. La mayoría opinó que de ninguna manera le estimulan el cumplimiento del trabajo asignado.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la gerente de Enfermería:

- Realizar gestiones continuas ante la oficina de Recursos Humanos para la contratación de personal de Enfermería y camilleros que ayuden a disminuir la carga de trabajo de los recursos inasistentes.
- Continuar cultivando las buenas relaciones entre jefes y subordinados. Incluir en los planes educativos temas afines a relaciones interpersonales.
- Implementar por lo menos reconocimientos públicos al personal por su mérito realizado.

2. A la Sub-Dirección Administrativa:

- Incluir dentro del presupuesto hospitalario una partida para reparación y compra de equipos electromédicos, máquinas, herramientas y equipos de oficina.
- Divulgar a los trabajadores el plan de trabajo de la comisión de higiene y seguridad ocupacional.
- Incluir en el presupuesto hospitalario una partida para garantizar la seguridad del trabajador.
- Garantiza el funcionamiento de la Comisión de Higiene y seguridad ocupacional.
- Realizar gestiones extrahospitalarias para adquirir fondos y estimular a los trabajadores por el cumplimiento de su labor realizada.

3. Al SILAIS Chinandega:

- Realizar supervisiones constantes en el hospital España para constatar la problemática expresada por el personal de Enfermería para dar alternativas de solución a los hallazgos encontrados.

4. Al personal de Enfermería:

- Continuar con la disponibilidad y apoyo brindado a los estudiantes que soliciten su aporte en los estudios de investigación.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. - Bustillo Ángeles, Dossier Administración en Salud, 2004, UNAN León, vol. 148, pág. 65, 68.
2. – <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/25/segghso.htm>. [2007, julio 13]
3. DHRUDEN SHRMAN, Administración de Personal, 6^{ta}. Edición, México Continental S.A , vol. 661, julio 1980.
4. <http://www.insp.mx/rsp/articulos/articulos.php>. [2007, julio 13]
5. <http://www.scielo.org.co/scielo.php>. [2007, julio 13]
6. <http://www.google.com.ni/search>. [2007, julio 13]
7. Castellón Bilella Emilio, La carga de trabajo en condiciones de trabajo y salud, 2^{da}. edición, Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo INSHT, vol. 386, 1990, p. 23, 97.
8. - Diccionario Espasa de la lengua española, 3^{ra} edición, Madrid, Espasa Calpe S.A, vol. 1111, 1999, 265.
9. - Diccionario Enciclopédico LAROUSSE 11^{va} ed, Colombia, LAROUSSE, vol. 1824, 2007 p.470 y 1598.
10. Diccionario de medicina, Océano MOSBY. Editorial Océano, España, vol. 1868, 2005, pág. 483.
11. MARTIN GALAN, Ángel etal Salud Laboral: Un debate permanente, Sindicato de Enfermería. SATSE, Madrid, 1998, p. 207, 216, 244 y 270.
12. MARAÑÓN J, SANCHEZ CL. Radiaciones ionizantes, Madrid, 1997 p 182, 183.
13. PROYECTO ANEC MINISTERIO DEL TRABAJO, SEMINARIO TALLER; empleo, condicione de vida y trabajo del personal de Enfermería, convenio 149 y Recomendación 1547 de la oit, memorias Agosto – Sep.
14. - Idalberto Chiavenato, introducción a la teoría general de la Administración, 5ta. Edición, Mc Graw Hill, vol. 880, 1994.
15. - Ley General de Salud, Managua Nicaragua, La Gaceta del diario oficial viernes 17 de mayo 2002, capítulo 7, artículo 261.
16. Principios del Comportamiento Individual (El individuo en la organización)

Capitulo 311, pág. 36.

17. – Freman, Gilbert JR, Estoner, Administración, Pearson educación México, 6ta edición, 1996, vol. 688,

18. - Convenio Colectivo, Convenio Salarial MINSA, 30 de Septiembre 2000, pág. 11.

ANEXOS

1.- Consentimiento informado.

Buenos días (Tardes y Noches).

Estamos trabajando un estudio que sirva para elaborar una tesis profesional acerca de las condiciones laborales del personal de enfermería, en relación a la satisfacción del trabajo en el Hospital España de Chinandega, I semestre del año 2007.

Quisiéramos pedir ayuda para que conteste las preguntas que nos llevarán por tiempo, tu respuesta serán confidenciales y anónimas.

Te pedimos que contestes este cuestionario con la mayor sinceridad posible, no hay respuestas correctas, ni incorrectas.

Le las preguntas cuidadosamente, ya que existen preguntas en las que sólo puede responder una opción.

Muchas gracias

ENCUESTA

No. _____

I - Datos demográficos.

1.- Sexo del personal de enfermería:

Masculino _____

Femenino _____.

Estado civil del personal de enfermería.

Casado: _____ Unión Libre: _____

Soltero: _____

2.- Nivel de escolaridad del personal de enfermería.

Primaria _____ Secundaria: _____.

Secundaria incompleta: _____ Universitario: _____.

3.- Profesión del personal de enfermería.

Auxiliares de enfermería: _____

Enfermera profesional: _____

Licenciada en enfermería _____.

4.- Años de servicios del personal de enfermería.

Seis meses: _____ un año: _____ 2 – 3 años: _____

4 – 5 años: _____ 6 a 7 años: _____ 8 -9 años: _____

10 – 15 años: _____ 15 y más años: _____.

II Condiciones del trabajo

1.- sabe como es el ambiente físico del trabajador de Enfermería:

Si _____ No: _____

2.- Sabe que son los contaminantes químicos:

Si _____ No:_____.

3.- sabe que son los contaminantes biológicos:

Si _____ No:_____

4.- sabe que son condiciones de seguridad:

Si _____ No_____.

5.-Condiciones de los equipos de trabajo con que cuentan sus servicios:

Buen estado _____

Regular estado _____

Mal estado:_____.

6.- La condición sobrecargas físicas: realizan esfuerzo sobre manipulación y transporte de carga.

Si _____

No_____.

7.- Realizan exigencias para la realización del trabajo.

Si _____

No_____

8.- La organización del trabajo

Tareas elementales: _____

Organización del tiempo: _____

9.- Factores que afectan la salud de las personas a nivel físico.

Falta de toma de dediciones:_____

Sobre carga_____

Trato poco amable:_____

Supervisión Déspota _____

Dificultado para los permisos: _____

No existen ascenso: _____

10.- Existe un programa de salud ocupacional.

Si _____

No _____

11.- Existe un mecanismo para mejorar las condiciones laborales.

Si _____

No _____.

3.- Clima Organizacional:

1.- Las relaciones entre los jefes y subordinados son

Buenas _____ Malas: _____

2.- El trato brindado a los trabajadores es

Bueno _____ Malo _____

3.- Usted cumple con las responsabilidades asignadas

Si _____ No- _____

4.- El sistema de dirigir de sus jefes inmediatos es de forma:

Autoritario o Explotador:

Autoritario de naturaleza benevolente

Consultivo

Participación del grupo.

5.- Como percibe la organización acerca de las reglas, procedimientos tramites en el desarrollo de su trabajo.

Buenas _____ Malas: _____

6.- Recibe recompensas por el trabajo bien hecho

Si_____ No_____

7.- Recibe apoyo mutuo en el desempeño de su trabajo

Si_____ No_____

8.-Las políticas y actitudes administrativas afectan el clima en el lugar de trabajo

SI_____ No_____

9.-Los programas educativos permanentes son elaborados tomando en cuenta los riesgos profesionales

Si_____ No_____

10.- La responsabilidad de los trabajadores no calificados es asignada al personal no profesional

Si_____ No:_____

11.- Se otorga al personal profesional cierto grado de flexibilidad para que las reglas y políticas no sean interpretadas intolerables.

Si_____ No_____

12.-Conoce la existencia de fondos para la aplicación y mantenimiento de las medidas de seguridad.

Si: _____ No__-

13.- Las estructuras de apoyo son de fácil acceso para los trabajadores, servicios médicos, mecanismos confidenciales de presentación de reclamación, servicios de asesoramiento con profesionales de salud mental.

Si_____ No._____

4.- Satisfacción Laboral

1.- El salario que le pagado por la institución es de acuerdo a la exigencia de sus trabajo.

Si_____ No_____

2.- Las decisiones por los ascensos se hacen de forma honesta e imparcial.

Si_____ No_____

3.- Existen políticas de estímulos a los trabajadores

Si_____ No_____

4.- De que manera le estimulan el cumplimiento de su trabajo asignado.

Ascenso en cargo_____

Capacitaciones constantes_____

Viajes recreativos_____

Bonos en efectivo_____

Reconocimientos públicos_____

**Estado Civil en relación al sexo del personal de Enfermería,
Hospital España – Chinandega.
I Semestre 2007**

Tabla 1

Estado Civil	Sexo				Total	
	Masculino		Femenino			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Casado	3	12	22	88	25	42
Soltero	2	8	23	92	25	42
Unión Libre			10	100	10	16
Total					60	100

Fuente: *Entrevista*

**Sexo del personal de enfermería en relación con la escolaridad,
Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 2

Sexo	Escolaridad								Total	
	Primaria Completa		Secundaria Completa		Secundaria Incompleta		Universidad			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Femenino	1	1	18	33	7	13	29	53	55	92
Masculino			3	60	1	20	1	20	5	8
Total									60	100

Fuente: *Entrevista*

**Años de servicio del personal de Enfermería en relación a su profesión,
Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 3

Años de Servicio	Profesión del personal de Enfermería						Total	
	Auxiliar de Enfermería		Enfermera Profesional		Lic. En Enfermería			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
6 meses			1	100			1	2
01 año	1	33			2	67	3	5
02-03 años					2	100	2	3
04-05 años	2	33	2	33	2	33	6	10
06-07 años								
08-09 años	1	50			1	50	2	3
10-14 años	10	67	2	13	3	50	15	25
15 a más	16	52	5	16	10	32	31	52
Total							60	100

Fuente: *Entrevista*

**Condiciones del trabajo del personal de enfermería en cuanto a los factores de riesgo, Hospital España - Chinandega
I semestre 2007**

Tabla 4

Condiciones	Si		No		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Del ambiente físico	42	70	18	30	60	100
De contaminantes químicos	33	55	27	45	60	100
Sobre contaminantes biológicos	33	55	27	45	60	100
Sobre condiciones de seguridad	41	68	19	32	60	100

Fuente: **Entrevista**

**Condiciones de los equipos de trabajo del personal de Enfermería,
Hospital España - Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 5

Condiciones Equipos	Nº	%
Buen Estado	4	7
Regular Estado	42	70
Mal Estado	14	23
Total	60	100

Fuente: *Entrevista*

**Condición sobre cargas físicas del personal de Enfermería,
Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 6

Condición sobre carga física	Si		No		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Realizan esfuerzo sobre manipulación y transporte de carga	30	50	30	50	60	100

Fuente: **Entrevista**

**Exigencias para la realización del trabajo al personal de Enfermería,
Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 7

Exigencias	Si		No		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Realizan exigencia para la realización del trabajo.	38	63	22	36	60	100

Fuente: **Entrevista**

**Organización del trabajo del personal de Enfermería,
Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007.**

Tabla 8

Organización del trabajo	Nº	%
Tareas Elementales	29	48
Organización del tiempo	31	52
Total	60	100

Fuente: *Entrevista*

**Factores que afectan la salud a nivel físico del personal de Enfermería,
Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 9

Factores que afectan la salud	Nº	%
Falta toma de decisiones	10	17
Sobre carga	33	55
Trato poco amable	14	23
Supervisión déspota	0	0
Dificultad para permiso	2	3
No existe ascenso	1	2
Total	60	100

Fuente: **Entrevista**

**Existe programa de salud ocupacional del personal d enfermería,
Hospital España – Chinandega
I semestre 2007**

Tabla 10

Existe programa	Nº	%
Si	16	27
No	44	73
Total	60	100

Fuente: *Entrevista*

**Mecanismo para mejorar las condiciones laborales del personal de Enfermería,
Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 11

Existe mecanismo para mejorar condiciones laborales	Nº	%
Si	16	27
No	44	73
Total	60	100

Fuente: **Entrevista**

**Relaciones entre jefes y subordinados del personal de Enfermería,
Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 12

Relaciones entre Jefes y Subordinados	Nº	%
Buena	47	78
Mala	13	22
Total	60	100

Fuente: **Entrevista**

**Trato brindado al personal de Enfermería,
Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 13

Trato brindado	Nº	%
Bueno	40	67
Malo	20	33
Total	60	100

Fuente: *Entrevista*

**Cumplimiento de las responsabilidades asignadas del personal de Enfermería,
Hospital España – Chinandega.
I Semestre 2007**

Tabla 14

Cumple con responsabilidad asignada	Nº	%
Si	60	100
No	-	-
Total	60	100

Fuente: **Entrevista**

**Sistema de dirigir de los Jefes del personal de Enfermería,
Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 15

Sistema de dirigir de los Jefes	Nº	%
Autoritario	5	8
Benevolente	13	22
Consultivo	24	40
Participa grupo	18	30
Total	60	100

Fuente: **Entrevista**

**Como percibe la organización acerca de las reglas, procedimientos, trámites en el desarrollo de su trabajo del personal de Enfermería,
Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 16

Como percibe la organización de las reglas, procedimientos.	Nº	%
Buenas	42	70
Malas	18	30
Total	60	100

Fuente: **Entrevista**

**Recompensas por el trabajo bien hecho del personal de Enfermería,
Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 17

Recompensas por el trabajo bien hecho	Nº	%
Si	4	7
No	56	93
Total	60	100

Fuente: **Entrevista**

**Apoyo mutuo en el desempeño de su trabajo del personal de Enfermería del personal de Enfermería, Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 18

Recompensas por el trabajo bien hecho	Nº	%
Si	37	62
No	23	38
Total	60	100

Fuente: **Entrevista**

**Actitudes y políticas administrativas afectan el clima de trabajo del personal de
Enfermería, Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 19

Actitudes y Políticas administrativas afectan clima de trabajo.	Nº	%
Si	26	43
No	34	57
Total	60	100

Fuente: **Entrevista**

**Los programas educativos permanentes son elaborados tomando en cuenta los riesgos profesionales del personal de Enfermería,
Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 20

Actitudes y Políticas administrativas afectan clima de trabajo.	Nº	%
Si	31	52
No	29	48
Total	60	100

Fuente: **Entrevista**

**La responsabilidad de los trabajadores no calificados es asignada al personal profesional de Enfermería, Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 21

Responsabilidad de los trabajadores no calificados es asignada al personal profesional	Nº	%
Si	24	40
No	36	60
Total	60	100

Fuente: **Entrevista**

**Se otorga al personal profesional cierto grado de flexibilidad para que las reglas y políticas no sean interpretadas intolerables, Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 22

Se otorga a l personal profesional cierto grado de flexibilidad	Nº	%
Si	30	50
No	30	50
Total	60	100

Fuente: **Entrevista**

**Conoce la existencia de fondos para la aplicación y mantenimiento de las medidas de seguridad, Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 23

Conoce la existencia de fondos para la aplicación y mantenimiento de las medidas de seguridad	Nº	%
Si	10	17
No	50	83
Total	60	100

Fuente: **Entrevista**

Las estructuras de apoyo son de fácil acceso para los trabajadores, servicios médicos, mecanismos confidenciales de presentación, de reclamación, servicios de asesoramiento con profesionales de salud mental.

**Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 24

Las estructuras de apoyo son de fácil acceso	Nº	%
Si	18	30
No	42	70
Total	60	100

Fuente: **Entrevista**

**El salario que le es pagado por la institución es de acuerdo a la exigencia de su trabajo del personal de Enfermería, Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 25

El salario que le es pagado por la institución es de acuerdo a la exigencia	Nº	%
Si	-	-
No	60	100
Total	60	100

Fuente: **Entrevista**

Las decisiones por los ascensos se hacen de forma honesta e imparcial del personal de Enfermería, Hospital España – Chinandega I Semestre 2007

Tabla 26

Las decisiones por los ascenso se hacen de forma honesta	Nº	%
Si	10	17
No	50	83
Total	60	100

Fuente: *Entrevista*

**Políticas de estímulo hacia el personal de Enfermería,
Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 27

Existen Políticas de estímulo	Nº	%
Si	12	20
No	48	80
Total	60	100

Fuente: ***Entrevista***

**Manera en que le estimulan el cumplimiento del trabajo asignado al personal de
Enfermería, Hospital España – Chinandega
I Semestre 2007**

Tabla 28

De qué manera estimulan por trabajo asignado	Nº	%
Ascenso en cargo	2	3
Capacitaciones constantes	11	18
Bono en efectivo	4	7
Reconocimiento público	6	10
Ninguno	37	62
Total	60	100

Fuente: **Entrevista**