

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL
DE SALUD DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL
INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA
DR. FRANCISCO CONTRERAS CAMPOS –
LIMA – 2018”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO DE
GERENCIA EN SALUD**

LUZ ELIANA MAMANI FLORES

**Callao, 2019
PERÚ**

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

- Dra. NANCY SUSANA CHALCO CASTILLO PRESIDENTA
- Dr. HERNÁN OSCAR CORTEZ GUTIÉRREZ SECRETARIO
- Mg. CESAR ÁNGEL DURAND GONZALES VOCAL
- Dra. ANA MARÍA YAMUNAQUÉ MORALES VOCAL

ASESORA: DRA. MERCEDES LULILEA FERRER MEJÍA

Nº de Libro: 01

Nº de Acta : 109 – 2019

Nº de Folio: 242

Fecha de Aprobación de tesis: Callao, 08 de Marzo del 2019

- Resolución de Sustentación de la Unidad de Posgrado N° 079-2019-CDUPG-FCS.- del 23 de Enero del 2019.

DEDICATORIA

A Dios por darme vida salud y fortaleza, por haber permitido lograr mis objetivos además de su infinita bondad.

A mis padres Julia y Mauro por ser pilar fundamental y haberme inculcado valor sin ellos no hubiera logrado una meta más, en mi vida profesional gracias por estar a mi lado en esta etapa de mis estudios de post grado, tu apoyo moral y entusiasmo que me brindaste para seguir adelante.

A mi hermana Celia Marleny (Q.E.P.D) por el tiempo que estuvo conmigo compartiendo sus conocimientos, consejos y hoy cumplí tu deseo.

A mis hijos Zulema y Rodrigo, quienes son la luz, la alegría, la felicidad y lo más maravilloso que Dios me ha dado y por entender mi ausencia en casa.

AGRADECIMIENTO

Al finalizar mi trabajo de investigación quiero expresar mi agradecimiento a las autoridades de la Universidad Nacional del Callao por su apoyo incondicional.

A mi asesora, Mercedes Lulilea, por el apoyo a la presente investigación, por sus observaciones y recomendaciones con los cuales se hicieron los ajustes respectivos.

Gracias a la vida, a mis amigos por este nuevo triunfo donde me apoyaron y creyeron en la realización de mi tesis de post grado.

Y por último agradecer a todos los profesionales del centro quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología por su colaboración y confianza brindada para poder culminar mi tesis final de la Maestría.

ÍNDICE

	Págs.:
TABLAS DE CONTENIDO	3
GRÁFICOS DE CONTENIDO	6
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	11
1.1. Determinación del problema	11
1.2. Formulación del problema	13
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.4. Limitantes de la investigación	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	16
2.1 Antecedentes del Estudio	16
2.2 Marco	19
2.2.1 Teórico	19
2.2.2 Conceptual	21
2.3 Definición de términos básicos	32
CAPÍTULO III: VARIABLES E HIPÓTESIS	34
3.1 Hipótesis	34
3.2 Operacionalización de variables	35
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	36
4.1 Tipo de Investigación y diseño de investigación	36
4.2 Población y muestra	37
4.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información documental	37

4.4	Técnicas e instrumentos de recolección de Información de Campo	38
4.5	Análisis y procedimiento de datos	39
	CAPÍTULO V: RESULTADOS	41
5.1	Resultados descriptivos	41
5.2	Resultados inferenciales	57
	CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN Y RESULTADOS	58
6.1	Contrastación de hipótesis con los resultados	58
6.2	Contrastación de resultados	64
6.3	Responsabilidad Ética	67
	CONCLUSIONES	68
	RECOMENDACIONES	70
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
	ANEXOS	78
	ANEXO I: Matriz de Consistencia	79
	ANEXO II: Consentimiento Informado	82
	ANEXO III: Instrumentos del clima organizacional y Satisfacción Laboral	84
	ANEXO IV: Otros	85

TABLAS DE CONTENIDO

Tablas		Págs.
5. 1	Características sociodemográficas del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología – Lima- 2018	41
5. 2	Clima Organizacional del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología – Lima- 2018	43
5. 3	Clima Organizacional del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología, según dimensiones.	44
5. 4	Satisfacción Laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología	46
5. 5	Satisfacción Laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología, según dimensiones	47
5. 6	Relación entre estructura organizacional y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología	48
5. 7	Relación entre la autonomía y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología	49
5. 8	Relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología	51

5.9	Relación entre la recompensa y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología	52
5.10	Relación entre la identidad y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología	54
5.11	Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología	55
6.1	Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología	58
6.2	Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología	59
6.3	Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología	60
6.4	Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología	61
6.5	Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología	62

6.6	Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología	63
6.7	Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología	64

GRÁFICOS DE CONTENIDOS

Gráficos		Págs.
5. 1	Características sociodemográficas del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología – Lima- 2018	42
5. 2	Clima Organizacional del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología – Lima- 2018	43
5. 3	Clima Organizacional del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología, según dimensiones.	45
5. 4	Satisfacción Laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología	46
5. 5	Satisfacción Laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología, según dimensiones	47
5. 6	Relación entre estructura organizacional y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología	49
5. 7	Relación entre la autonomía y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología	50
5. 8	Relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología	51

5.9	Relación entre la recompensa y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología	53
5. 10	Relación entre la identidad y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología	54
5. 11	Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología	56

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de salud del centro quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología – Lima-2018”, se realizó con el objetivo de determinar la relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral del profesional de salud. El estudio fue de tipo observacional, descriptivo correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 66 profesionales de salud, para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario para clima organizacional y otro para la satisfacción laboral. La contrastación de la hipótesis se realizó con la estadística Rho de Spearman. Los resultados fueron: El 56,1% de los profesionales se encuentran en edades de 35 a 45 años, 57,6% son de sexo femeninos, 51,5% entre 10 a 19 años de tiempo de servicio, 62,1% profesionales médicos y con cargo de oftalmólogos. El 80,3% tiene percepción medianamente favorable del clima organizacional, 71,2% presenta satisfacción laboral media. El 60,6% de profesionales con percepción medianamente favorable sobre la estructura organizacional, así como el 48,5% respecto a las relaciones interpersonales, 43,9% en identidad, presentan satisfacción laboral media; así mismo, el 48,5% con percepción favorable sobre la autonomía y el 53,0% con percepción desfavorable presentan también satisfacción media. Estadísticamente la estructura organizacional ($\rho=0,605$), autonomía ($\rho=0,734$), relaciones interpersonales ($\rho=0,760$) y recompensa ($\rho=0,765$) presentan correlación buena con la satisfacción laboral; sin embargo, la identidad ($\rho=0,546$) presenta una correlación moderada. Por tanto, se concluye que existe relación significativa ($p=0,000$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral y una muy buena correlación ($\rho=0,882$).

Palabras Clave: Clima organizacional, desempeño laboral, centro quirúrgico.

ABSTRACT

The present research work entitled "Organizational climate and job satisfaction of the professional health staff of the surgical center of the National Institute of Ophthalmology - Lima-2018", was carried out with the objective of determining the relationship between the Organizational Climate and the professional satisfaction of the professional of health. The study was of observational type, descriptive correlational of cross section. The population consisted of 66 health professionals, for data collection the survey technique was applied and as a tool a questionnaire was used for organizational climate and another for job satisfaction. The test of the hypothesis was performed with Spearman's Rho statistic. The results were: 56.1% of professionals are between 35 and 45 years old, 57.6% are female, 51.5% between 10 and 19 years of service, 62.1% are professionals doctors and under the charge of ophthalmologists. 80.3% have a moderately favorable perception of the organizational climate, 71.2% have average job satisfaction. 60.6% of professionals with a moderately favorable perception of the organizational structure, as well as 48.5% with respect to interpersonal relationships, 43.9% in identity, present average job satisfaction; likewise, 48.5% with favorable perception of autonomy and 53.0% with unfavorable perception also present average satisfaction. Statistically the organizational structure ($\rho = 0.605$), autonomy ($\rho = 0.734$), interpersonal relations ($\rho = 0.760$) and reward ($\rho = 0.765$) present good correlation with job satisfaction; however, the identity ($\rho = 0.546$) presents a moderate correlation. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship ($p = 0.000$) between the organizational climate and job satisfaction and a very good correlation ($\rho = 0.882$).

Key words: Organizational climate, work performance, surgical center.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, es de suma importancia debido a que no existen trabajos de investigación en esta área, más aún con la población que se está desarrollando la investigación. Es evidente que la labor profesional esta propenso a estar sujeto a una serie de variables externas e internas que se ven reflejado en las variables de estudio como son: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, hoy en día esta situación no es ajena en el personal que labora el Centro de especialización “EL INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA Dr. FRANCISCO CONTRERAS CAMPOS”, donde los pacientes acuden para solicitar atención.

Hoy en día el contexto globalizado y posmoderno, invita a que los profesionales de la salud y cualquier otro profesional en cualquier espacio laboral, busque que el Clima Organizacional, se de en las óptimas condiciones, la cual se verá reflejado en la Satisfacción Laboral, y que el profesional de salud se sienta en las condiciones apropiadas y adecuadas para un buen desempeño laboral.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo establecer la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal profesional de salud del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Dr. Francisco Contreras Campos, esto a su vez nos permitió dar recomendaciones a este grupo humano de profesionales de la salud a partir de los resultados que encontramos en la investigación que se desarrolló en el periodo planificado

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Determinación del Problema

La Organización Internacional del Trabajo-OIT, ha señalado que en los últimos años el trabajo del personal de salud se desarrolla en condiciones precarias; además, de una excesiva carga laboral, bajos salarios, en ambientes inseguros, que va creando un ambiente inseguro y un clima laboral desagradable con comportamientos poco éticos por parte del personal (gestos, sarcasmos, ridiculización, actitud poco profesional, apatía, hostilidad, etc.). El ambiente desfavorable viene generando conflictos entre el personal, ambiente hostil que viene generando pérdidas económicas y pérdida de la imagen personal e institución (1).

En las instituciones de salud, los trabajadores constituyen en pieza fundamental para el desarrollo y cambio de la organización; el clima organizacional que se mantienen dentro de la institución es indispensable para que los trabajadores alcanzan satisfacción con el trabajo que realizan, especialmente el personal que se encuentra está en contacto directo con el cliente (2).

El Ministerio de Salud ha señalado que la productividad está influenciada por el clima organizacional, por lo que es importante realizar el diagnóstico, ya que se considera un factor clave para el desarrollo de las instituciones de salud. Para mayor conocimiento la importancia de evaluar el clima organización de la salud se encuentra establecido en las normas técnicas para evaluar el Clima Organizacional cas (3).

En el Plan Estratégico 2002 – 2012 el Ministerio de Salud ha reportado que el personal de salud se encuentra desmotivado para realizar su trabajo, poseen bajos salarios, recursos humanos insuficientes y la ausencia de políticas de incentivos y promociones. Que progresivamente llevan a la insatisfacción laboral (4).

En el Instituto Nacional de Oftalmología, se percibe al personal de salud agotado, cansado, en algunos casos con mal humor, escasa creatividad para actividades cotidianas relacionadas a los cuidados a brindar según las necesidades de cada paciente generándose un escenario de trabajo rutinario.

Por otro, falta de oportunidades para destacar profesionalmente, el escaso apoyo para alcanzar las metas, como el desinterés de la institución por mejorar la capacitación del personal, donde muchos profesionales tienen que buscar su auto capacitación, con algunas restricciones, como la falta de permiso o licencia para estos fines. Además, se observa, a las Enfermeras en su actuar con poca autonomía, escaso apoyo, poco interés por la institución por mejorar las condiciones de trabajo, la forma en que son supervisadas, la falta de enseñanza aprendizaje la poca valoración y motivación del trabajo realizado.

Así mismo, gran parte del personal se encuentra descontento con el salario que percibe, porque vienen trabajando largas horas laborales o buscar otros medios para incrementar sus ingresos económicos. Así mismo, los servicios en que laboran no cuentan con las condiciones físicas adecuadas, los ambientes son reducidos y con poca ventilación.

Considerando, que toda institución necesita gestionar un clima organizacional que demandé del personal de salud, voluntad, esfuerzo, constancia y recursos para llevar al personal a la satisfacción laboral; hace necesario que la institución actúe proactivamente en crear y mantener las condiciones de trabajo para alcanzar sus resultados.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología – Lima-2018?

1.2.2. Problemas Específicos

1. ¿Cómo identificar la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología?
2. ¿Cómo identificar la relación entre la autonomía y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología?
3. ¿Cómo identificar la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología?
4. ¿Cómo identificar la relación entre la recompensa y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología?

5. ¿Cómo identificar la relación entre la identidad y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología – Lima-2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Identificar la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología
2. Establecer la relación entre la autonomía y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología
3. Analizar la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología
4. Demostrar la relación entre la recompensa y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología
5. Identificar la relación entre la identidad y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología

1.4. Limitantes de la investigación

1.4.1. Limitante teórico:

EL Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, son variables que expresan fuerte impacto en los profesionales de la salud. En el aspecto teórico no se tuvo limitantes, porque se ha encontrado abundante bibliografía respecto a las variables y su medición, así como antecedentes de estudio en diferentes contextos.

1.4.2. Límite Temporal:

El presente trabajo de Investigación se desarrolló en los meses de agosto a noviembre del 2018. NO

1.4.3. Límite Espacial:

La presente investigación se realizó en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Dr. Francisco Contreras Campos. Se tuvo acceso a la población de estudio, y colaboración de parte del personal en el momento de la recolección de datos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Internacionales

VALLADARES (2016). En su Análisis del Clima Organizacional en el Personal Profesional de Enfermería, Dirección de Enfermería Hospital Escuela Universitario de su Tesis para optar al título de Master en Salud Publica, CIES, UNAN, Managua, Nicaragua (5). Se planteó determinar el clima organizacional que prevalece en el personal profesional de enfermería en los niveles de liderazgo, motivación, reciprocidad y participación (5). Dentro de los resultados se remarcó “que los profesionales de enfermería presentan dificultades en liderazgo, motivación, reciprocidad, pero principalmente en participación lo que incide desfavorablemente en el clima organizacional. En general, concluyó que el clima organizacional para los profesionales de enfermería se encuentra en un nivel medio o poco satisfactorio” (5).

ARMENTEROS, ET AL (2015). En su estudio realizado en Cuba sobre, “Clima Organizacional de Enfermería. Hospital Pediátrico Paquito González Cueto, con el objetivo es evaluar el clima organizacional de enfermería; planteó un estudio de tipo descriptivo transversal con una población de 169 enfermeras. Para la recolección de los datos se aplicó un cuestionario sobre clima organizacional al personal de enfermería cuyos resultados dieron que existe un buen clima organizacional lo que hace que se logre mayor calidad en la atención directa de enfermería a los pacientes hospitalizados (6).

VERA DE CORBALÁN & ZAMUDIO (2013). Investigaron el Clima Organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social, Paraguay (7). El estudio fue cuantitativo, descriptivo y analítico, tuvo como objetivo evaluar la percepción del clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social (IPS). La muestra estuvo constituida de 188 enfermeras/os asistenciales, así mismo su recolección de datos se realizó con la “Encuesta de clima organizacional (7). “Los resultados reflejaron la satisfacción de los factores de gerencia y cumplimiento de labores de la enfermera en jefe, y la infraestructura edilicia, falta de capacitación al personal, oportunidades para el desarrollo personal y profesional, inequidad salarial y falta de beneficios económicos son factores insatisfactorios. Como conclusión refirieron se percibe un ambiente positivo en el clima organizacional de los hospitales regionales y existen posibilidades de modificar factores que favorecerían las condiciones laborales” (7).

2.1.2. Nacionales

VARA (2017). Al estudiar en Arequipa la “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal profesional de la Red de Salud Arequipa Caylloma, Arequipa, con el objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal profesional de la Red de salud Arequipa – Caylloma” (8).. “Este estudio fue de tipo descriptivo correlacional de corte transversal. Se aplicó una encuesta Clima Organizacional del MINSA y otra para Satisfacción Laboral a 101 trabajadores y encontraron que el 85,1% con diseño Organizacional por mejorar y el 12,9% tienen un nivel saludable. Presentan una satisfacción laboral baja en un 59,4%, es media en un 40,6%. Se

concluyó que, existe relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral con un nivel de confianza del 0,95 y un nivel de significancia de $0,016 < 0,05$ " (8).

HAUYLLACAHUA (2016). Al investigar en Lima sobre el "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Instituto Nacional Materno Perinatal, noviembre 2015, con el objetivo de establecer la relación que existe entre Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Instituto Nacional Materno Perinatal, planteó como hipótesis que existe relación positiva entre Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico". (9) "Este estudio de tipo Cuantitativo, de corte transversal, descriptivo y correlacional con un diseño no experimental y utilizando un Cuestionario para medir el clima organizacional en el personal de salud del MINSA y la escala de satisfacción laboral SL – SPC en 90 trabajadores encontró una correlación positiva altamente significativo entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral según la correlación de Spearman de 0.520" (9).

CHÁVEZ D, RÍOS K (2016), al investigar el "Clima Organizacional y la satisfacción laboral en el servicio de cirugía del Hospital Víctor Lazarte Echegara Trujillo 2016, planteó como objetivo: de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras, en 27 enfermeras y aplicado clima organizacional de por Hackman y Oldham y el segundo para medir la satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo, obetuvo que, un 41% en el nivel alto y un 59% en el nivel medio en clima organizacional y en satisfacción laboral se obtuvo un nivel alto con 52% y un nivel medio con 41% y nivel bajo 7%. Concluyendo que el

clima organizacional tiene relación altamente significativa con la satisfacción laboral según la prueba de Pearson $P=0.7$ ” (10).

CALCINA (2015), en su estudio realizado en Lima, sobre Clima organizacional y Satisfacción Laboral en enfermeros de Unidades Críticas del Hospital Nacional Dos de mayo 2012, bajo el objetivo de determinar el clima organizacional y satisfacción laboral (11). “El estudio de tipo cuantitativo, método descriptivo y de corte transversal; se aplicó el método de la encuesta, técnica el cuestionario en una población de 35 enfermeros, encontró que el 71,4 %refieren un clima organizacional regular y el 85,7 refiere una satisfacción laboral media” (11) .

2.2. Marco

2.2.1. Teórico

A. Bases epistémicas y filosóficas de enfermería.

Al abordar las bases epistemológicas de Enfermería, es necesario partir de la definición de epistemología; considerando que la rama de la filosofía que considera la historia del conocimiento, es decir responde a preguntas relacionadas con el origen, la naturaleza, los métodos y las limitaciones del desarrollo del conocimiento y describe los diversos criterios con los cuales éste se acepta. Por esta razón los aspectos epistemológicos contribuyen a aumentar la conciencia sobre la complejidad y diversidad de las perspectivas, enfoques y teorías en los progresos, la verdad y sus métodos (12).

“En el caso de Enfermería, el primer momento del desarrollo del conocimiento fue intuitivo; la experiencia frente al manejo de situaciones marchó fundamentada en el ensayo y error. Los conocimientos fueron transmitidos de una generación convirtiéndose el cuidado en una vocación de ayuda y de servicio en la que se logra

acumular una experiencia empírica y un quehacer que no se diferenciaba de otros oficios” (12).}

Buscar el conocimiento para brindar el cuidado de las personas acorde al desarrollo del conocimiento implica buscar un fundamento teórico, la que permitirá realizar prácticas sanitarias orientadas al cuidado y observación de las personas haciendo énfasis en las normas de higiene, control del medio ambiente, comodidad y administración de medicamentos (12).

La fundamentación de las bases teóricas que enriquecen la práctica del cuidado tiene como base el establecimiento de programas de formación estructurados. En esta evolución del conocimiento se reconocen dos paradigmas: el empirista y el interpretativo. Ellos representan visiones del desarrollo del conocimiento y de la realidad opuesta (12).

“Los modelos conceptuales son un marco genérico de referencia donde se encuentran interpretaciones sobre los conceptos y relaciones de interés para la disciplina tales como los de persona, salud, ambiente y enfermería (Metaparadigma)” (12).

B. Bases científicas

Desde una perspectiva científica, la práctica profesional requiere tener en cuenta una serie de aspectos relacionados con sus marcos de actuación y el tipo de profesionales con los que interactúa. Estos aspectos son: el conocimiento profesional, el respeto por la interdisciplinariedad, el uso del método científico y el diseño de instrumentos de registro, protocolos y programas de intervención (13).

Este conocimiento es el elemento fundamental de toda actuación profesional, que debe permitir detectar patrones o conductas

saludables y problemas que requieran intervención profesional. Estos conocimientos deben proporcionar la solidez necesaria para que la enfermera pueda diferenciar lo que sería un problema clínico de un problema de enfermería. Es decir, debe proporcionar los argumentos necesarios para diferenciar si el problema es susceptible de cuidados curativos (propios de una intervención interdependiente o de colaboración) o de cuidados básicos y equilibradores (propios de intervenciones independientes) (14).

Los profesionales en la investigación clínica, tienen la posibilidad de aplicar cuidados con autodeterminación, pues poseen bases científicas adquiridas en su formación para ser aplicados en los diferentes estudios clínicos, por otra parte su desarrollo personal y las habilidades innatas son vitales a la hora de relacionarse con el equipo de trabajo y los participantes, lo que fundamenta el alto grado de evidencia científica de los cuidados basados en la evidencia (15).

2.2.2. Conceptual

A. Clima Organizacional.

Originalmente el concepto de clima organizacional procede del trabajo de Lewin (1936), el autor sustenta que el comportamiento humano depende de la situación global donde ocurre la conducta. Este concepto comprende el estudio de la persona y su ambiente psicológico (o de comportamiento), la misma que es percibido e interpretado por la persona, gracias a la interacción entre ambas (16).

El clima organizacional, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por tanto,

el clima será favorable cuando el ambiente proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando el ambiente organizacional no logra satisfacer esas necesidades (17).

El clima organizacional, llamado también clima laboral, se define como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico en que estos se dan, a las relaciones interpersonales que tiene lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. El clima organizacional es propio en cada institución ya que puede estar influenciado

El clima organizacional de cualquier institución es muy propio de dicha organización no solo por las características de la misma, sino por las percepciones que cada individuo según el cargo que desempeñan y la influencia de algunos aspectos culturales propios de cada personal de la institución (18). El clima Organizacional puede influir en la estructura organizacional, estilos de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, los que a su vez pueden influir en el comportamiento y desempeño laboral de las personas (19).

Clima Organizacional como un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño (20). “Este ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, tiene influencia directa en el comportamiento y desempeño de las personas (21).

A.1 Características del clima organizacional

Un ambiente organizacional donde se desempeñan sus miembros presenta diversas características:

- ✓ A pesar de los cambios coyunturales el ambiente organizacional tiene cierta permanencia.
- ✓ Un ambiente tiene fuerte impacto en el comportamiento de los miembros de la organización.
- ✓ Puede verse afectado el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización.
- ✓ Un clima organizacional afecta a diferentes variables estructurales como: estilo de dirección, políticas y planes de gestión, etc. (3).

A.2 Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo el estudio del clima organizacional se describe once dimensiones a ser evaluadas (3); sin embargo, en el estudio según el instrumento aplicado en similares estudios se describirán cinco dimensiones:

Litwin y Stringer citado por Brunnet (22), menciona que los climas organizacionales dependen de cinco dimensiones:

a) **Estructura:** Es el sentimiento que expresan los empleados respecto de las restricciones y controles existentes en la organización, dentro de estos se incluyen, la organización de la organización, la asignación de las tareas y la planificación del trabajo (23).

Es la percepción acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones, que tiene que observar durante el desarrollo de su trabajo (24).

- b) **Autonomía:** Es la percepción que tiene el trabajador sobre la confianza que se deposita para el desarrollo de su trabajo. Es también el estímulo que se brinda al trabajador dándole asignándole normas generales, libertad y responsabilidad para implementar su trabajo (25).

- c) **Relaciones interpersonales:** Es la percepción del trabajador sobre las relaciones interpersonales que se dan dentro de la organización. Relación que puede darse entre los miembros de la organización o de los jefes a los subordinados y viceversa (24).

- d) **Recompensa:** Comprende la percepción y expectativas que tiene los trabajadores sobre el reconocimiento de los esfuerzos adecuado y oportuno frente al trabajo bien realizado. Este reconocimiento aumenta en nivel de motivación de los trabajadores, genera un clima apropiado en la organización, se incentiva a mejorar o hacer un buen trabajo, es decir utiliza el premio más que el castigo (24).

- e) **Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia del trabajador hacia su organización, considerado como elemento importante y valioso dentro de las personas que trabajan, con deseos de compartir objetivos personales con los de la organización (25) .

A.3 Medición del clima organizacional.

El clima organizacional al ser el espíritu de la organización su diagnóstico es importante, para lo cual diferentes herramientas que pueden utilizarse para su evaluación (26).

Para la medición del clima organizacional, existen diferentes escalas para conocer sus diferentes dimensiones que fueron investigadas

por diversos estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de la organización.

Likert mide la percepción del clima en función a cinco categorías: Los enunciados son situaciones que permiten a las personas a reaccionar de manera diferente ante ellos, para registrar respuestas satisfactorias. La asignación de puntaje se realiza a cada alternativa con un posible valor numérico, las cuales se usarán cinco alternativas distintas, con sus respectivos puntajes, en donde se describen a continuación:

Nunca	= 1 punto es el valor mínimo
Casi nunca	= 2
El valor intermedio	= 3
Casi siempre	= 4
Siempre	= 5 puntos es el valor máximo (27) .

B. Satisfacción Laboral

Satisfacción significa "confianza, tranquilidad de ánimo; cumplimiento de un deseo o gusto; reparación de un daño; respuesta a algo, entre otras, que coinciden para formar la respuesta afectiva del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo" (28).

La satisfacción en el trabajo, en forma general se define como la actitud que poseen los trabajadores respecto al trabajo que realizan en interacción con sus compañeros de trabajo y con los gerentes (29); cumplen con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas, con los estándares de desempeño, y sobrevivir con las condiciones de trabajo (30). Se considera también a la satisfacción a la actitud de los trabajadores basada en las creencias y valores.

Otra definición señala que la satisfacción es aquella sensación que una persona experimenta al lograr el equilibrio ante una necesidad o grupo de necesidades, es decir es un conjunto de emociones y

sentimientos favorables o desfavorables con el cual el trabajador considera su trabajo (31). Se dice también como el resultado final de la atención es consecuencia de diversas interacciones entre el usuario, los trabajadores prestadores del servicio, el medio y la práctica médica; los servicios de atención médica intervienen en forma importante en la satisfacción laboral (32).

El desempeño laboral, es la actitud de los trabajadores hacia su empleo y que está determinada por una serie de características (33) aspectos que afectan las percepciones. Dentro de ellas se consideran los siguientes:

1. Las necesidades
2. Los valores
3. Rasgos personales.

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del "debería ser" son:

- Las comparaciones sociales con otros empleados
- Las características de empleos anteriores
- Los grupos de referencia.

Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son

- Retribución
- Condiciones de trabajo
- Supervisión
- Compañeros
- Contenido del puesto
- Seguridad en el empleo
- Oportunidades de progreso (33).

Uno de los factores que influye sobre la satisfacción laboral es el clima organizacional, que son percibidos por las personas que

trabajan en ella e influyen en su motivación y comportamiento (34). Estas variables se relacionan con el bienestar de las personas en su trabajo, su calidad de vida laboral y, en consecuencia, afectan su desempeño.

El clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan significativamente, corroborado por los resultados de otros estudios relacionados a esta temática. “Los resultados de la investigación realizada demostró que existe una correlación estadística significativa entre los constructos clima organizacional y satisfacción laboral; es decir, que si el nivel percibido del clima organizacional es alto, la actitud de la satisfacción laboral también se manifiesta en estas proporciones en cada una de sus dimensiones (35).

B.1 Importancia de la satisfacción laboral

El estudio de la Satisfacción Laboral es importante porque los trabajadores pasan gran parte de sus vidas en las organizaciones: Entre ellas podemos nombrar:

1. La insatisfacción laboral conlleva al ausentismo
2. Al sentirse satisfechos hay mayor gozo y mejora la salud física y psicológica de los trabajadores.
3. A mayor satisfacción aumenta la productividad.
4. La satisfacción laboral constituye un buen predictor de longevidad, de adhesión a la organización, mejora la vida no sólo dentro del lugar de trabajo, sino que también influye en el entorno familiar y social (36).

En el área de salud, los aspectos antes mencionados son relevantes en el personal del área de salud ya que son personas que atienden personas y son responsables de facilitar estilos de vida saludables en lo individual y colectivo, responsabilidad que se asume, a través,

del cuidado de la salud física y mental de quienes están a su cargo, contribuyendo así a una mejor calidad de vida (20).

B.2 Medición de la satisfacción laboral

La medición de la satisfacción laboral en el campo de la salud constituye una tarea necesaria y es considerada como una herramienta de gestión que sirve para detectar las deficiencias que encuentran los trabajadores en su relación con la organización así como los aspectos que producen satisfacción o insatisfacción el grado de calidad y de eficacia de los servicios prestados en un sistema sanitario está en relación directa con el nivel de satisfacción de los profesionales que en él trabajan y pone de manifiesto que la desmoralización de los mismos es la principal dificultad a la que tienen que enfrentarse los directores y gestores de centros sanitarios (37).

Además de la evaluación integral de la satisfacción laboral es vital investigar las causas que provocan la insatisfacción, o sea, saber cuáles son las variables o dimensiones esenciales que están críticas o afectadas, ya que (en última instancia) las acciones de mejora tendrán que ir dirigidas hacia ellas es que se realiza también el análisis de los factores o grupos con sus variables o dimensiones esenciales (37).

C. Organizaciones de salud

Operacionalmente se define como organizaciones de salud a los establecimientos de salud, servicios médicos de apoyo, institutos, DISAS/DIRESAS, Redes, micro redes, sede central; así como los establecimientos de salud por EsSalud, Fuerzas Armadas y Policía Nacional (4)

- **Recursos humanos**

Son las personas que se encuentran en el sistema de salud y que realizan acciones para el logro de resultados en el campo de la salud, ya sea en bienes o servicios. Son personas pero no son recursos, sino que tienen recursos como conocimientos, valores, habilidades y experiencia para desarrollar sus acciones (4).

Para el estudio de clima organizacional se considera a toda persona que trabaje y tenga una relación directa con la organización de salud seleccionada

- **Características del personal de salud**

a) **El sexo.** Es la condición biológica que distingue al hombre de la mujer. Sin embargo, hasta hace algunos años atrás en el siglo XX no era común observar al sexo femenino con cargos público menos aún en el campo laboral, la función de la mujer era más labores domésticas, pero cada vez las instituciones superiores son las mujeres que vienen forjándose como profesionales y por ende llegan a realizarse como profesionales y ocupar algunos cargos de gran importancia en las instituciones públicas y privadas, incluso la misma ley lo ampara (38).

b) **Edad.** Desde que se han incrementado las instituciones educativas privadas de nivel superior, en donde no existen huelgas que alargan los periodos académicos se pueden observar profesionales que egresan de edad muy joven, inclusive algunos profesionales con 20 años de edad (habiendo iniciado a los 5 años de edad sus estudios educativos), pero sin embargo esto no garantiza la calidad de profesionales que egresan por la falta de madurez en su personalidad. En cuanto a la ley de trabajo la edad para jubilarse es de 60 años para la mujer y 65 años para el varón, esto varía en el sector público en función a su AFP (38).

c) **Estado Civil** Según estudios realizados sobre el tema se ha demostrado que las personas de estado civil solteras se involucran más en su trabajo, porque no poseen mayores responsabilidades, y por ello asumen su trabajo con mayor dedicación. Hallazgos de otros estudios afirman que en las organizaciones existe un nivel equitativo para hombres y mujeres respecto al clima y la satisfacción laboral (39).

d) **Grados académicos** Con la obtención de grados académicos y sobre todo los de nivel pos grado, las personas se encuentran con competitividad laboral, Realizar estudios de algunas especialidades, es como maestría o doctorado, cada vez es más exigente para su superación personal, con estos grados obtenidos los profesionales son más solicitados para ocupar los cargos de jefatura. La reconfiguración de la profesión académica está relacionado con la satisfacción en su trabajo; y éstas, a su vez, se relacionan con las respuestas sobre la intención de abandonar la profesión académica (40).

- **Características institucionales**

a) **Años de servicio.** Los años de servicio, permite a los trabajadores acumular experiencia, además esto les sirve para poder mejorar las condiciones salariales, a más años de servicio, mejores incentivos económicos, según la ley después de una prestación de 3 años, el trabajador debe tener estabilidad laboral.

b) **Condición laboral.** Las condiciones laborales en las instituciones privadas no existen estabilidad laboral, es probable que en algunas empresas privadas los incentivos sean muy bueno a cuenta de mayor presión laboral, en el sector público las condiciones no son diferentes puesto que la inestabilidad laboral

también está a la orden del día, a esto se suman los despidos frecuentes, pero los ingresos salariales son menos favorecidos.

- c) **Función que desempeña.** El número de variables está dado por el número de profesiones de la salud con las que se tienen que coordinar. con otros profesionales que llegan, En total la gestión se confronta con profesionales de los cuales, y especialmente los de la salud cada quien tiene su propia ley de trabajo, su independencia e intereses peculiares. Algunos profesionales se consideran con mayor jerarquía que otras por diversas razones. Las relaciones entre los diferentes profesionales no son de tipo causal ni están adecuadamente establecidas. Más bien muchas son de confrontación y de creación de conflictos. Todos los profesionales y los técnicos están organizados en sindicatos los que actúan de manera aislada en unos casos y en otros se unen para generar mayor efectividad en la presión por el logro de sus demandas. El pleito y la confrontación son permanentes.
- d) **Área donde labora.** Por la complejidad de un servicio de salud, generalmente está clasificado por área de menor riesgo, y área de mayor riesgo, en el primer caso se considera servicio de menor riesgo a las áreas administrativas, donde solo se trabaja la parte administrativa con equipos eléctricos como computadoras, papelería u otros no habiendo mucho contacto con los pacientes que tienen infecciones por ende presencia microorganismos, por lo que en el segundo caso las áreas de mayor riesgo son los servicios de centro Quirúrgico, Emergencias (41) (4).
- e) **Liderazgo** Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas

condiciones que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural (4).

2.3. Definición de Términos Básicos.

- **Clima laboral** conjunto de características que describen a una organización y que las distinguen de otras organizaciones son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización (42).
- **Organización** “es la estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados” (43).
- **Satisfacción** es un estado del cerebro producido por una mayor o menor optimización de la retroalimentación cerebral, en donde las diferentes regiones compensan su potencial energético, dando la sensación de plenitud e inapetencia extrema (44).
- **Satisfacción laboral**, actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo (33)..
- **Estructura:** Esta referido al conocimiento sobre las políticas y reglamentos de la institución, los procedimientos y sobre el tipo de información más relevante en la toma de decisiones.
- **Autonomía:** Es el acto autodeterminación y responsabilidad.
- **Relaciones interpersonales:** Esta referida a las relaciones que se llevan a cabo entre los trabajadores, en cooperación y ayuda mutua, así mismo con confianza entre el personal y comunicación entre los trabajadores.

- **Recompensa:** Consiste en expresarse que los profesionales adquieren a través de un sistema de capacitaciones y estímulos para lograr los mejores desempeños con repercusión en la organización.
- **Identidad:** Es el comportamiento que nos indica que los profesionales que laboran están comprometidos con la institución y la implicancia y pertenencia los lleva a la satisfacción por la labor realizada.
- **Factores extrínsecos:** Es la evaluación referida a la política y procedimiento, el pago, la supervisión, condiciones laborales y las relaciones Interpersonales.
- **Factores intrínsecos:** Es la evaluación del trabajo mismo, el reconocimiento, la responsabilidad y la Autonomía que los profesionales reciben de la organización.

CAPITULO III

HIPÓTESIS y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

H_G. Existe relación directa entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de Salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima-2018

3.1.2. Hipótesis Específica

H₁: Existe relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima-2018.

H₂: Existe relación entre la autonomía y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018.

H₃: Existe relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima-2018.

H₄: Existe relación entre la recompensa y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología. Lima- 2018.

H₅: Existe relación entre la identidad y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018.

3.2. Operacionalización de Variables

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA Dr. FRANCISCO CONTRERAS CAMPOS- LIMA- 2018				
VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
CLIMA ORGANIZACIONAL	Es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que faciliten su tarea	ESTRUCTURA	Conocimiento sobre las políticas y reglamentos de la institución, Procedimiento, tipo de información más relevante en la toma de decisiones.	ORDINAL
		AUTONOMIA	Autodeterminación, Responsabilidad	ORDINAL
		RELACIONES INTERPERSONALES	Relaciones entre los trabajadores, Cooperación y ayuda mutua, Confianza entre el personal, Comunicación entre los trabajadores.	ORDINAL
		RECOMPENSA	Sistema de capacitaciones, Estímulos a los mejores desempeños.	ORDINAL
		IDENTIDAD	Compromiso con la institución, Implicancia y pertenencia, satisfacción por la labor realizada.	ORDINAL
SATISFACCION LABORAL	Es la actitud general de un individuo hacia su empleo, basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo, puesto que las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actúales del puesto, como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser.	FACTORES EXTRÍNSECOS	Política y procedimiento, Pago, Supervisión, Condiciones laborales, Relaciones Interpersonales	ORDINAL
		FACTORES INTRÍNSECOS	El trabajo mismo, Reconocimiento, Responsabilidad, Autonomía	ORDINAL

CAPITULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo de Investigación y diseño de Investigación

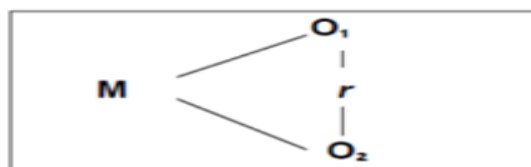
4.1.1. Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo correlacional y prospectivo. Está orientada a describir las características y especificaciones de dos o más variables, detallar como se manifiestan de forma individual para luego asociar y encontrar la relación existente (45).

4.1.2. Diseño de Investigación

En la presente investigación el diseño es transversal. En este diseño se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único, con el propósito de describir las variables del Clima Organizacional y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado con la Satisfacción Laboral del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del instituto Nacional de Oftalmología. Se estableció el grado de correlación, pero sin pretender dar una explicación completa (de causa y efecto) al fenómeno investigado.

Por lo tanto, la presente investigación está representado a través del siguiente diagrama:



Donde:

M= Muestra

O₁= Clima Organizacional

O₂= Satisfacción Laboral

r = Relación entre las variables de estudio

4.2. Población y Muestra

4.2.1. La población

La población estuvo constituida por 66 profesionales de salud que laboran en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología, como se detalla a continuación:

SEGMENTACIÓN POBLACIÓN

PROFESIONALES DE SALUD	NÚMERO
Médicos	36
Enfermeras	25
Anestesiólogos	05
TOTAL	66

Fuente: Jefatura del Centro Quirúrgico- 2018

4.2.2. La Muestra

La muestra es probabilística, debido a que todos los sujetos tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados (46) Es de tipo censal, por tratarse de una población pequeña, por tanto, se tomó como muestra al total de la población.

4.3. Técnica e instrumentos de recolección de información documental

Para la recolección de datos existen dos tipos de fuentes las primarias y las secundarias (47), a partir de esta concepción teórica la información documental es una fuente secundaria.

La técnica de recolección de información documental permitió al investigador, a través de un análisis crítico recolectar datos de fuentes

secundarias; siendo estos: Libros, boletines, revistas, folletos, y periódicos, las cuales serán utilizados como fuentes para recolectar datos sobre las variables a investigar.

4.4. Técnica e instrumentos de recolección de información campo

4.4.1. Técnica

La Encuesta, como técnica permitió recabar información sobre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los profesionales de salud que laboran en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología.

4.4.2. Instrumentos

Cuestionario de Clima Organizacional:

El instrumento que se utilizó es un cuestionario estructurado validado en año 2015, Licenciados en Administración para ser aplicado en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac (48), teniendo la primera variable: Clima Organizacional, conformado por cinco dimensiones: estructura (5 ítems), Autonomía (4 ítems), relaciones interpersonales (4 ítems), recompensa (3 ítems), Identidad (5 ítems). Esta variable tuvo un total de veinte uno. Las alternativas de los ítems de la variable clima organizacional tendrán la siguiente valoración: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5).

Calificación del instrumento

Los puntos obtenidos por cada personal, serán adicionadas, cuyo puntaje global será comparado con la siguiente escala de calificación:

Escala de calificación

Dimensión/Categorías	Favorable	Medianamente Favorable	Desfavorable
Estructura (5 ítems)	20 - 26	12 - 19	5 - 19
Autonomía (4 ítems)	15 - 20	10 - 14	4 - 9
Relaciones (7 ítems) Interpersonales	26 - 35	17 - 25	7 - 16
Recompensa (5 ítems)	20 - 26	12 - 19	5 - 19
Identidad (5 ítems)	20 - 26	12 - 19	5 - 19
Evaluación global	96 - 130	61 - 95	26 - 60

Cuestionario de Satisfacción Laboral:

Está conformada por 2 dimensiones: factores extrínsecos (8 ítems), factores intrínsecos (6 ítems). Esta variable tiene un total de catorce ítems. Las alternativas de los ítems de la variable satisfacción del usuario tuvieron la siguiente valoración: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5)

Escala de calificación

Dimensión/Categorías	Alta	Media	Baja
Satisfacción extrínseca (8 ítems)	8 - 18	19 - 29	8 - 18
Satisfacción intrínseca (8 ítems) Autonomía (4 ítems)	8 - 18	19 - 29	8 - 18
Evaluación global	59 - 80	38 - 58	16 - 27

4.5. Análisis y procedimiento de datos

En el presente análisis se utilizó la base de datos a partir de un ordenamiento en Excel conllevando a un procesamiento de dichos datos, las cuales fueron obtenidos de la aplicación de los instrumentos: Cuestionario de Clima Organizacional y Cuestionario de Satisfacción laboral, en una muestra de profesionales de la salud del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología. Se empleó una PC con programas informáticos estadísticos, Excel y

SPSS versión 24, para Windows, el cual permitió describir los datos mediante tablas y graficas representativas de los niveles de las variables en estudio.

Para establecer la correlación entre las variables del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral se utilizó el Coeficiente de Correlación de Spearman (ρ)

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

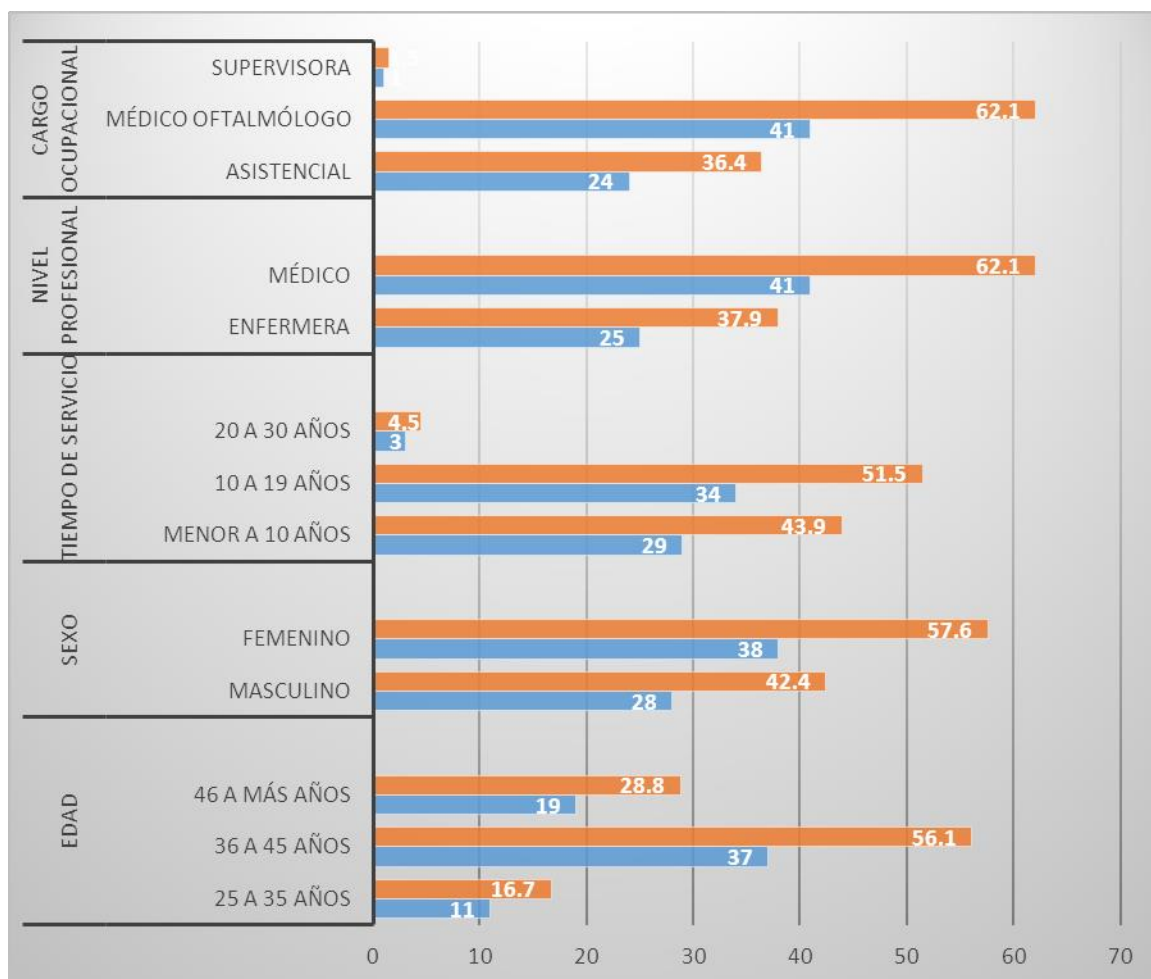
5.1.1. Características de la población de estudio

TABLA N° 5.1
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PROFESIONAL DE
SALUD EN EL SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL
INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA – LIMA- 2018

Características sociodemográficas		Nº (66)	% (100)
Edad	25 a 35 años	11	16.7
	36 a 45 años	37	56.1
	46 a más años	19	28.8
Sexo	Masculino	28	42.4
	Femenino	38	57.6
Tiempo de servicio	Menor a 10 años	29	43.9
	10 a 19 años	34	51.5
	20 a 30 años	3	4.5
Nivel profesional	Enfermera	25	37.9
	Médico	41	62.1
Cargo ocupacional	Asistencial	24	36.4
	Médico Oftalmólogo	41	62.1
	Supervisora	1	1.5

Fuente: Encuesta de clima Organización y satisfacción laboral

GRÁFICO N° 5.1
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PROFESIONAL DE
SALUD EN EL SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL
INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA – LIMA- 2018



Fuente: Tabla 5.1

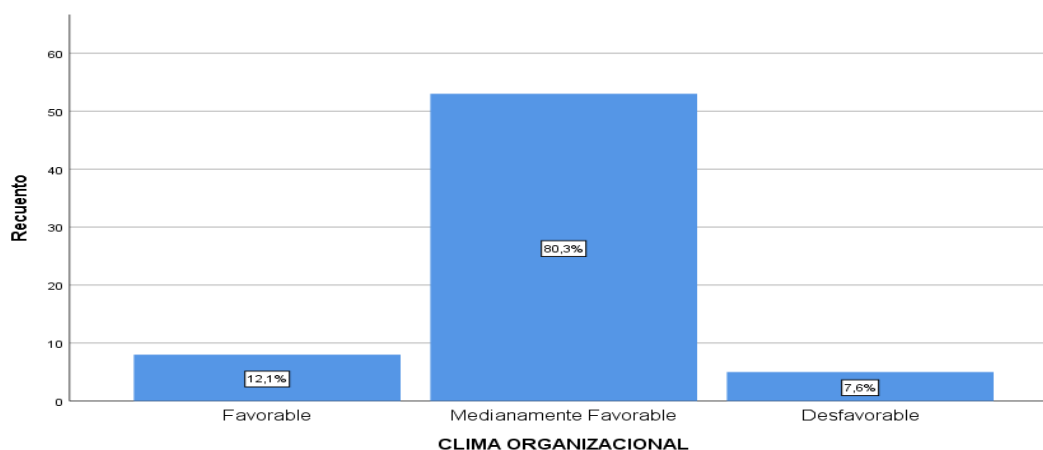
5.1.2. Clima Organizacional

TABLA N° 5.2
CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL
SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL
DE OFTALMOLOGÍA – LIMA- 2018

CLIMA ORGANIZACIONAL	Nº	%
Favorable	8	12,1
Medianamente Favorable	53	80,3
Desfavorable	5	7,6
TOTAL	66	100,0

Fuente: Encuesta y cuestionario de clima Organización y satisfacción laboral

GRÁFICO N° 5.2
CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL
SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL
DE OFTALMOLOGÍA – LIMA- 2018



Fuente: Tabla 5.2

En la tabla y gráfica N° 5.2, podemos observar que la gran mayoría de los profesionales perciben al clima organizacional medianamente favorable representado por el 80,3%, observándose que la percepción favorable se presenta en el 12,1% y el clima desfavorable por el 7,6% de un total de 66 profesionales de la salud evaluados

Estos resultados demuestran que la gran mayoría de los profesionales perciben al clima organizacional medianamente favorable, siendo menor los profesionales que perciben el clima favorable y desfavorable

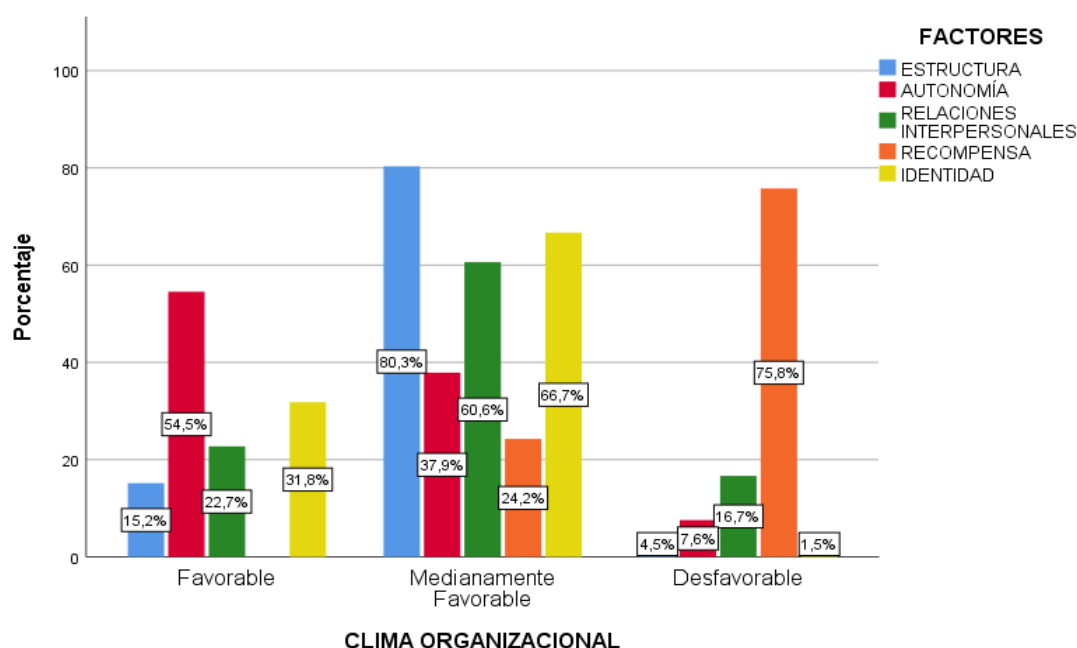
TABLA N° 5.3

CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA, SEGÚN DIMENSIONES.

DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Favorable		Medianamente Favorable		Desfavorable		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ESTRUCTURA	10	15,2	53	80,3	3	4,5	66	100,0
AUTONOMÍA	36	54,5	25	37,9	5	7,6	66	100,0
RELACIONES INTERPERSONALES	15	22,7	40	60,6	11	16,7	66	100,0
RECOMPENSA	0	,0	16	24,2	50	75,8	66	100,0
IDENTIDAD	21	31,8	44	66,7	1	1,5	66	100,0

Fuente: Encuesta y cuestionario de clima Organización y satisfacción laboral

GRAFICO N° 5.3
CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL
SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL
DE OFTALMOLOGÍA, SEGÚN DIMENSIONES



Fuente: Tabla 3

En la tabla y gráfica N° 5.3, podemos observar que la dimensión estructura organizacional es percibida medianamente favorable por el 80,3% de los profesionales; la identidad por el 66,7%, las relaciones interpersonales por el 60,6%; a diferencia la autonomía es percibida de forma favorable por el 54,5%; en cambio la recompensa es percibida como desfavorable por el 75,8%.

Los resultados demuestran que predomina la percepción medianamente favorable en las dimensiones estructura organizacional, identidad y relaciones personales; mientras la autonomía es percibida como favorable en cambio la recompensa es percibida como desfavorable.

5.1.3. Satisfacción laboral

TABLA N° 5.4

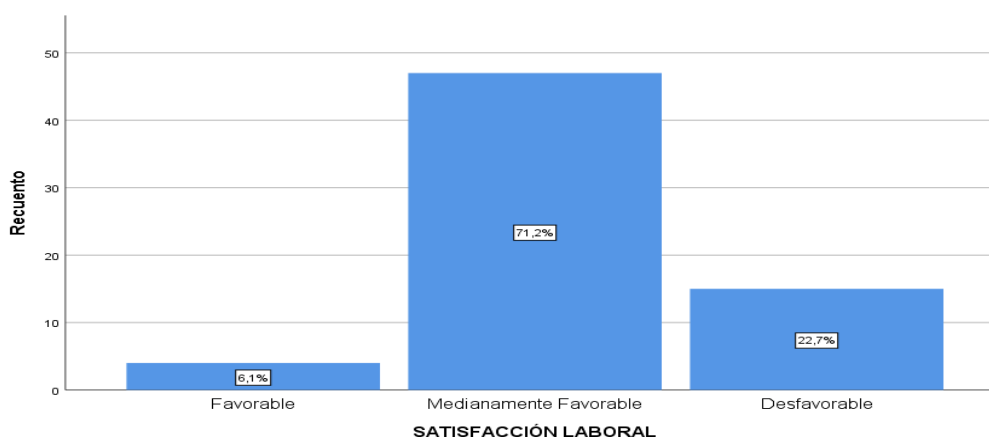
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA

SATISFACCIÓN LABORAL	Nº	%
Alta	4	6,1
Media	47	71,2
Baja	15	22,7
TOTAL	66	100,0

Fuente: Encuesta y cuestionario de clima Organización y satisfacción laboral

GRÁFICO N° 5.4

SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA



Fuente: Tabla 5.4

En la tabla y gráfica N° 5.4, se muestran los resultados de la satisfacción laboral, donde se aprecia que el 71,2% de los profesionales presentan satisfacción media, 22,7% satisfacción baja y solo el 6,1% manifestó satisfacción alta. Estos resultados permiten aseverar que la mayoría de los profesionales que laboran en la institución no se encuentran satisfechos con la labor que realizan.

TABLA N° 5.5

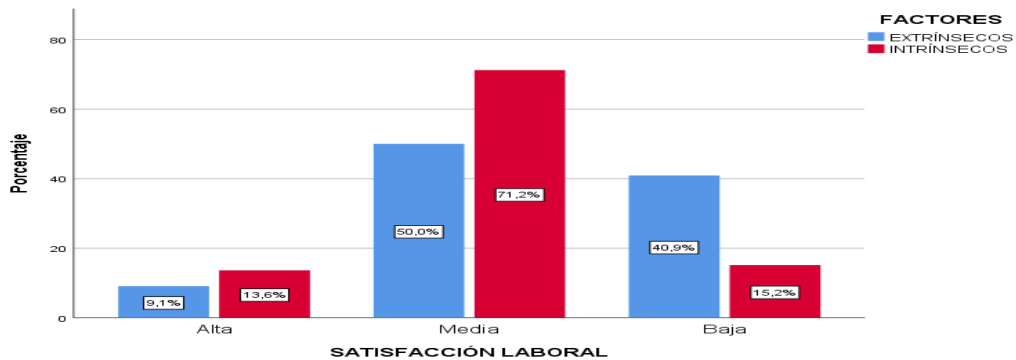
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA, SEGÚN DIMENSIONES

SATISFACCIÓN LABORAL	Alta		Media		Baja		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
EXTRÍNSECOS	6	9,1	33	50,0	27	40,9	66	100,0
INTRÍNSECOS	9	13,6	47	71,2	10	15,2	66	100,0

Fuente: Encuesta y cuestionario de clima Organización y satisfacción laboral

GRÁFICO N° 5.5

SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA, SEGÚN DIMENSIONES



Fuente: Tabla 5

En la tabla y gráfico N° 5.5, se muestra que la mayoría de los profesionales presentan satisfacción media, 71,2% con los factores intrínsecos; así mismo con predominio es media sobre los factores extrínsecos, seguido de una satisfacción baja con 40,9%.

Los hallazgos evidencian que la mayor parte de los profesionales se sienten medianamente satisfechos tanto con los factores intrínsecos y extrínsecos, observándose que la satisfacción baja se presenta en una proporción considerable.

5.1.4. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral

TABLA N° 5.6

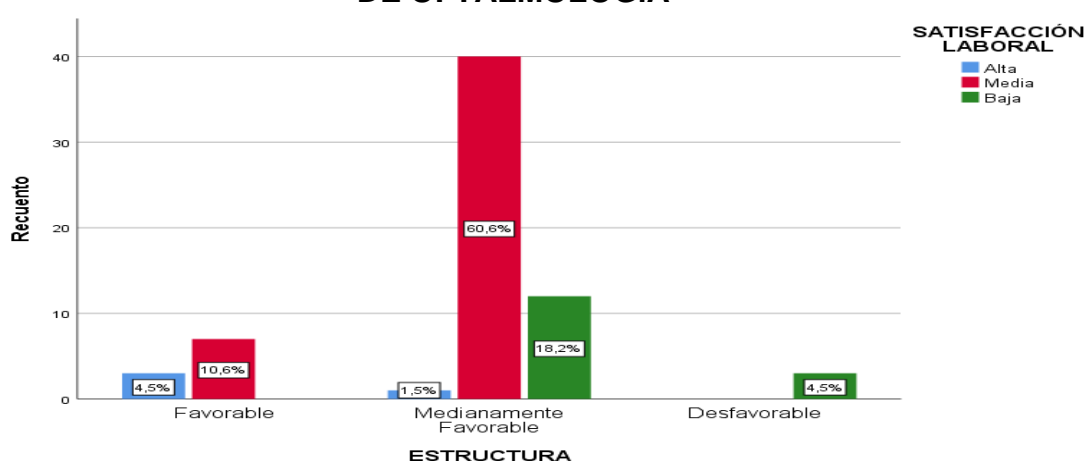
RELACIÓN ENTRE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA

ESTRUCTURA	SATISFACCIÓN LABORAL							
	Alta		Media		Baja		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Favorable	3	4,5	7	10,6	0	,0	10	15,2
Medianamente Favorable	1	1,5	40	60,6	12	18,2	53	80,3
Desfavorable	0	,0	0	,0	3	4,5	3	4,5
TOTAL	4	6,1	47	71,2	15	22,7	66	100,0

Fuente: Encuesta y cuestionario de clima Organización y satisfacción laboral

GRÁFICO N° 5.6

RELACIÓN ENTRE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA



Fuente: Tabla 6

En la tabla y gráfica N° 5.6, los resultados evidencian que predomina la percepción medianamente favorable respecto a la estructura

organizacional, por el 80,3% de los profesionales, el 15,2% tienen percepción favorable y solo el 4,5% percepción desfavorable

Al relacionar las variables encontramos, que el 60,6% de los profesionales que perciben a la estructura organizacional medianamente favorable se sienten medianamente satisfechos, pero un 18,2% presenta satisfacción baja; así como el 4,5% que percibe la estructura organizacional desfavorable. Mientras el grupo de profesionales que perciben a la estructura organizacional favorable, solo un 4,5% se siente satisfecho con la labor que realiza en cambio el 10,8% su satisfacción es media.

Los resultados demuestran que la estructura organizacional es percibido medianamente favorable, así como la satisfacción laboral con tendencia hacia la satisfacción baja; en cambio a pesar de percibir favorable a la estructura organizacional la mayoría presenta satisfacción media y muy pocos se sienten satisfechos.

TABLA N° 5.7

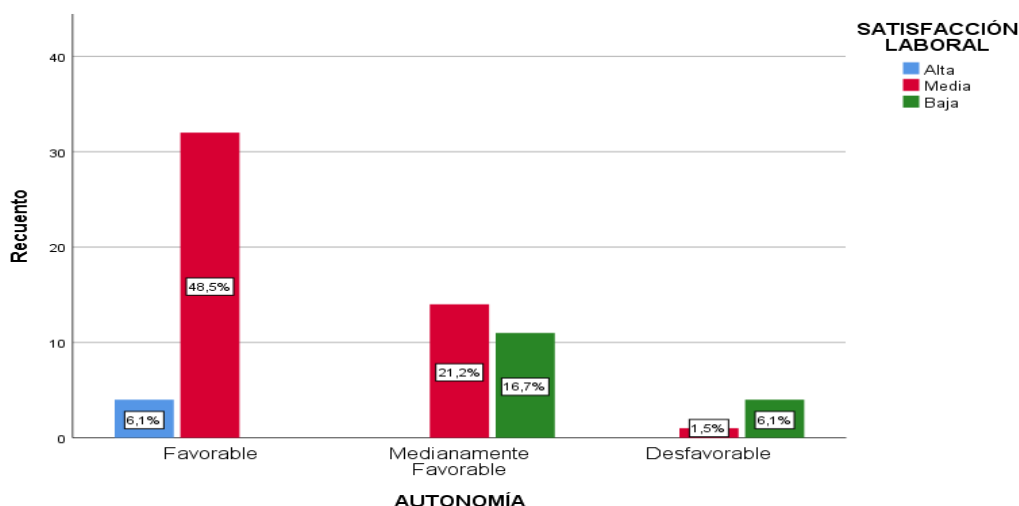
RELACIÓN ENTRE LA AUTONOMÍA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA

AUTONOMÍA	SATISFACCIÓN LABORAL							
	Alta		Media		Baja		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Favorable	4	6,1	32	48,5	0	,0	36	54,5
Medianamente Favorable	0	,0	14	21,2	11	16,7	25	37,9
Desfavorable	0	,0	1	1,5	4	6,1	5	7,6
TOTAL	4	6,1	47	71,2	15	22,7	66	100,0

Fuente: Encuesta y cuestionario de clima Organización y satisfacción laboral

GRÁFICO N° 5.7

RELACIÓN ENTRE LA AUTONOMÍA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA



Fuente: Tabla 7

En la tabla y gráfico N° 5.7, los resultados que se muestran evidencian que la mayoría de los profesionales 54,7% perciben de forma favorable la autonomía dentro de la organización, en cambio la mayoría 71,2% presenta satisfacción laboral media.

Al relacionar las variables los hallazgos muestran que, el 48,5% de los profesionales que perciben favorable la autonomía presentan satisfacción media y un 6,1% satisfacción alta, en cambio en profesionales con percepción medianamente favorable la satisfacción es también media, pero un 16,7% presenta satisfacción baja, así como el 6,1% que percibe de forma desfavorable la autonomía.

Estos resultados demuestran que a medida que mejora la percepción de la autonomía organizacional aumenta la satisfacción laboral.

TABLA N° 5.8

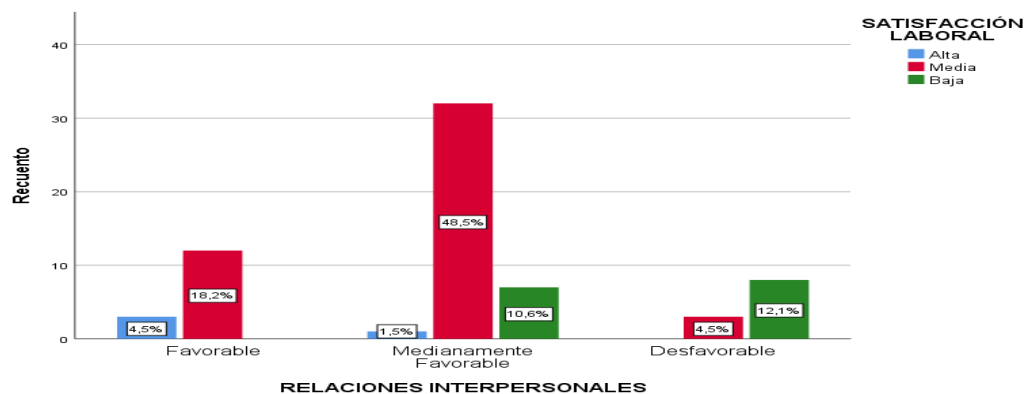
RELACIÓN ENTRE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA

RELACIONES INTERPERSONALES	SATISFACCIÓN LABORAL						TOTAL	
	Alta		Media		Baja			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Favorable	3	4,5	12	18,2	0	,0	15	22,7
Medianamente Favorable	1	1,5	32	48,5	7	10,6	40	60,6
Desfavorable	0	,0	3	4,5	8	12,1	11	16,7
TOTAL	4	6,1	47	71,2	15	22,7	66	100,0

Fuente: Encuesta y cuestionario de clima Organización y satisfacción laboral

GRÁFICO N° 5.8

RELACIÓN ENTRE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA



Fuente: Tabla 5.8

En la tabla y gráfico 8, se muestran resultados de la relación entre las relaciones interpersonales dentro de la organización con la satisfacción laboral, de un total de 66 profesionales evaluados, se observa que el 60,6% de los profesionales perciben que las relaciones interpersonales

son medianamente favorables; en quienes predomina la satisfacción laboral media.

Al relacionar las variables, encontramos que el 48,5% de profesionales con percepción medianamente favorable las relaciones interpersonales se sienten medianamente satisfechos con la labor que realizan y el 6,6% presenta satisfacción baja; así como el 12,1% con percepción desfavorable; a diferencia a pesar de tener percepción favorable a las relaciones interpersonales dentro de la organización el 18,2% presenta satisfacción laboral media y solo el 4.5% posee satisfacción alta.

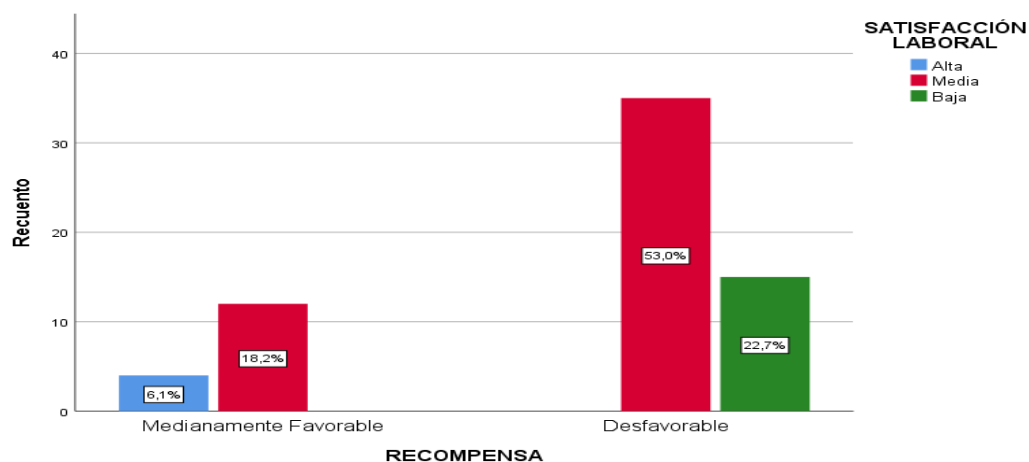
Con los resultados podemos inferir que las relaciones personales en la organización son favorables, lo que viene promoviendo a que los profesionales puedan sentir mayor satisfacción con la labor que realizan.

TABLA N° 5.9
RELACIÓN ENTRE LA RECOMPENSA Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DEL
CENTRO QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE
OFTALMOLOGÍA

RECOMPENSA	SATISFACCIÓN LABORAL							
	Alta		Media		Baja		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Medianamente Favorable	4	6,1	12	18,2	0	,0	16	24,2
Desfavorable	0	,0	35	53,0	15	22,7	50	75,8
TOTAL	4	6,1	47	71,2	15	22,7	66	100,0

Fuente: Encuesta y cuestionario de clima Organización y satisfacción laboral

GRÁFICO N° 5. 9
RELACIÓN ENTRE LA RECOMPENSA Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DEL
CENTRO QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE
OFTALMOLOGÍA



Fuente: Tabla 9

Los resultados de la tabla y gráfico 9 muestran los resultados obtenidos sobre la relación entre la recompensa organizacional y la satisfacción laboral, donde se aprecia que el 75,8% de los profesionales tienen percepción desfavorable sobre la recompensa que se otorga en la organización y el 24,2% tiene percepción medianamente favorable, y la percepción favorable es ausente.

Al relacionar con la satisfacción laboral encontramos que el 53,0% de los profesionales que perciben desfavorable la recompensa, presentan satisfacción media y el 22,7% satisfacción baja; mientras el 18,2% que percibe a la recompensa medianamente favorable tiene satisfacción media, y el 6,1% satisfacción alta.

Con los resultados obtenidos se demuestra que la percepción desfavorable conduce a la satisfacción baja en la mayoría de los profesionales.

TABLA N° 5.10

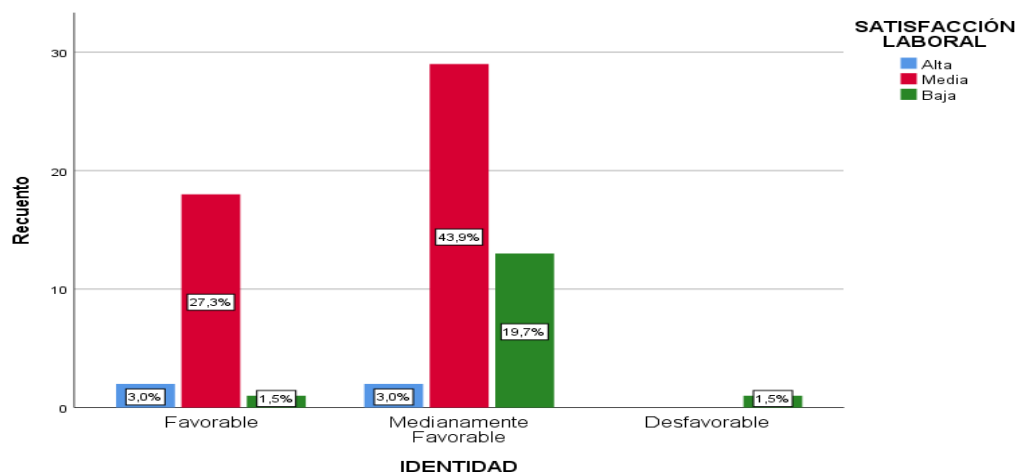
**RELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD Y LA SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DEL CENTRO
QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA**

IDENTIDAD	SATISFACCIÓN LABORAL							
	Alta		Media		Baja		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Favorable	2	3,0	18	27,3	1	1,5	21	31,8
Medianamente Favorable	2	3,0	29	43,9	13	19,7	44	66,7
Desfavorable	0	,0	0	,0	1	1,5	1	1,5
TOTAL	4	6,1	47	71,2	15	22,7	66	100,0

Fuente: Encuesta y cuestionario de clima Organización y satisfacción laboral

GRÁFICO N° 5. 10

**RELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD Y LA SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DEL CENTRO
QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA**



Fuente: Tabla 10

En la tabla y gráfico 10, se presenta resultados de la relación entre la identidad y satisfacción laboral, donde se aprecia de un total de 66 profesionales evaluados, el 66,7% tiene percepción medianamente

favorable sobre la identidad, el 31,8% percepción favorable y en mínima proporción 1,5% percepción desfavorable.

Al relacionar con el desempeño laboral, se aprecia que el 43,9% de profesionales con percepción medianamente favorable sobre la identidad presenta satisfacción media con la labor que realizan, pero un 19,7% satisfacción baja; en cambio el 27,3% que posee percepción favorable muestra con predominio satisfacción media.

Los hallazgos demuestran que una percepción favorable conduce a la satisfacción media de los profesionales, en cambio la percepción medianamente favorable a la satisfacción laboral media a baja.

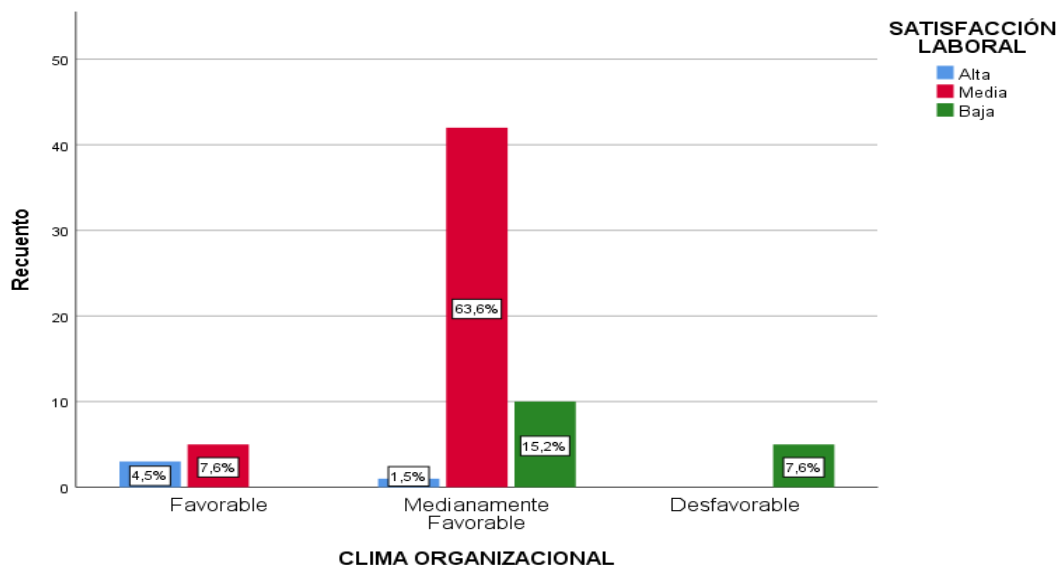
TABLA N° 5.11
RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DEL
CENTRO QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE
OFTALMOLOGÍA

CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL							
	Alta		Media		Baja		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Favorable	3	4,5	5	7,6	0	,0	8	12,1
Medianamente Favorable	1	1,5	42	63,6	10	15,2	53	80,3
Desfavorable	0	,0	0	,0	5	7,6	5	7,6
TOTAL	4	6,1	47	71,2	15	22,7	66	100,0

Fuente: Encuesta y cuestionario de clima Organización y satisfacción laboral

GRÁFICO N° 5. 11

RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGÍA



Fuente: Tabla 11

En la tabla y gráfico 11, se muestra resultados de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, donde se aprecia que, la mayoría de los profesionales 80,3% tienen percepción medianamente favorable sobre el clima organizacional, el 12,1% tienen percepción favorable y solo el 7,6% percepción desfavorable.

Al relacionar con el desempeño laboral, se aprecia que los profesionales 63,6% con percepción medianamente favorable presenta satisfacción laboral media y un 15,2% satisfacción baja; en cambio en profesionales con percepción favorable predomina también la satisfacción media pero un 4,5% presenta satisfacción alta.

Con los resultados se demuestra que la percepción sobre el clima organizacional es determinante para la satisfacción laboral de los profesionales, como se muestra en los resultados a medida que aumenta la percepción favorable mejora la satisfacción laboral.

5.2. Resultados Inferenciales

En el nivel inferencial, para la prueba de hipótesis se ha utilizado el Coeficiente de Correlación de Spearman “rho”, ya que el estudio tiene como objetivo determinar la relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. Asimismo, se ha trabajado con un nivel de significación del 5%.

Para procesar los datos, se ha utilizado el software estadístico SPSS 25, porque fue necesario precisar el software estadístico en mención para la técnica estadística.

CAPITULO VI
DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación de la Hipótesis con los resultados

a. Comprobación de hipótesis general

Hipótesis General: Existe relación directa entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de Salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018.

Hipótesis Nula: No Existe relación directa entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de Salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018.

TABLA N° 6.1
RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

Correlaciones				
			SATISFACCIÓN LABORAL	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla N° 6.1, con los resultados de correlación del coeficiente de Spearman ($\rho=0,882$) existe una correlación muy buena, resultados se tienen una significancia de 0.000, menor a 0.05, por lo que se afirma que existe relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en

el personal de Salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima-2018. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general planteada.

b. Comprobación de hipótesis específicas

Hipótesis de Investigación (H1): Existe relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018.

Hipótesis Nula (Ho): No Existe relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018.

TABLA N° 6.2

RELACIÓN ENTRE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

Correlaciones				
			SATISFACCIÓN LABORAL	ESTRUCTURA
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	ESTRUCTURA	Coeficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla N° 6.2, con los resultados de correlación del coeficiente de Spearman (rho=0,605) existe una correlación buena, resultados se tienen una significancia de 0.000, menor a 0.05, por lo que se afirma que existe

relación entre la Estructura Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de Salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general planteada.

Hipótesis de Investigación (H2): Existe relación entre la autonomía y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018.

Hipótesis Nula (Ho): No Existe relación entre la autonomía y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018.

TABLA N° 6.3

RELACIÓN ENTRE LA AUTONOMÍA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

Correlaciones				
			SATISFACCIÓN LABORAL	AUTONOMÍA
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,734**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	AUTONOMÍA	Coefficiente de correlación	,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla N° 6.3, con los resultados de correlación del coeficiente de Spearman ($\rho=0,734$) existe una correlación buena, resultados se tienen una significancia de 0.000, menor a 0.05, por lo que se afirma que existe relación entre la Autonomía y la Satisfacción Laboral en el personal de Salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general planteada.

Hipótesis de Investigación (H3): Existe relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima-2018.

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima-2018.

TABLA N° 6.4
RELACIÓN EXISTE RELACIÓN ENTRE LAS RELACIONES
INTERPERSONALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

Correlaciones				
			SATISFACCIÓN LABORAL	RELACIONES INTERPERSONALES
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,760**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	RELACIONES INTERPERSONALES	Coeficiente de correlación	,760**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla N° 6.4, con los resultados de correlación del coeficiente de Spearman ($\rho=0,760$) existe una correlación buena, resultados se tienen una significancia de 0.000, menor a 0.05, por lo que se afirma que existe relación entre las Relaciones Interpersonales y la Satisfacción Laboral en el personal de Salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general planteada.

Hipótesis de Investigación (H4): Existe relación entre la recompensa y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología. Lima- 2018.

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre la recompensa y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología. Lima- 2018.

TABLA N° 6.5

RELACIÓN ENTRE LA RECOMPENSA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

Correlaciones				
			SATISFACCIÓN LABORAL	RECOMPENSA
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,765**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	RECOMPENSA	Coeficiente de correlación	,765**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla N° 6.5, con los resultados de correlación del coeficiente de Spearman ($\rho=0,765$) existe una correlación buena, resultados se tienen una significancia de 0.000, menor a 0.05, por lo que se afirma que existe relación entre Recompensa y la Satisfacción Laboral en el personal de Salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general planteada.

Hipótesis de Investigación (H5): Existe relación entre la identidad y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018.

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre la identidad y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018.

TABLA N° 6.6

RELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

Correlaciones				
			SATISFACCIÓN LABORAL	IDENTIDAD
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	IDENTIDAD	Coefficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla N° 6.6, con los resultados de correlación del coeficiente de Spearman ($\rho=0,546$) existe una correlación moderada, resultados se tienen una significancia de 0.000, menor a 0.05, por lo que se afirma que existe relación entre Identidad y la Satisfacción Laboral en el personal de Salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general planteada.

TABLA N° 6.7

CONSOLIDADO DE LA COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

NIVELES DE CORRELACIÓN Y SIGNIFICACIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL	CLIMA ORGANIZACIONAL
Coeficiente de correlación	,605	Estructura organizacional
Sig. (bilateral)	,000	
N	66	
Coeficiente de correlación	,734	Autonomía
Sig. (bilateral)	,000	
N	66	
Coeficiente de correlación	,760	Relaciones Interpersonales
Sig. (bilateral)	,000	
N	66	
Coeficiente de correlación	,765	Recompensa
Sig. (bilateral)	,000	
N	66	
Coeficiente de correlación	,546	Identidad
Sig. (bilateral)	,000	
N	66	

6.2. Contrastación de resultados

1. En el presente estudio se planteó, respecto a la hipótesis general: Existe relación directa entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de Salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología, la cual fue aceptada (Véase tabla N° 5.6). Al respecto, podemos mencionar que el personal en general del Instituto Nacional de Oftalmología, demuestran un buen Clima Organizacional en relación a la satisfacción laboral en las funciones diversas que desarrollan dentro del Instituto Nacional de Oftalmología, al respecto el clima organizacional de los hospitales regionales y existen posibilidades de modificar factores que favorecerían las condiciones laborales (7). Los hallazgos tienen semejanza con los estudios de Vara (2017) en Arequipa demostró que existe relación significativa (0,016) entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral (8). Con Huayllacahua (2016) en Lima que también encontró una correlación positiva ($\rho=0,520$) altamente

significativo entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral (9) y con Chávez y Ríos (2016) en Trujillo al concluir que el clima organizacional tiene relación (Pearson=0,700) altamente significativa con la satisfacción laboral. Con los resultados en forma porcentual encontramos semejanza con el estudio de Calcina (2015) en Lima porque reportó que el personal del Hospital Dos de Mayor en el 71,4 % refirieron un clima organizacional regular y el 85,7% satisfacción laboral media” (11); así como Alboleda (2016) (49) en Lima Callao en el hospital Alberto Sabogal Sologuren un clima laboral medianamente favorable (58,5%) y la satisfacción laboral regular (55.2%), demostrando con esto una relación significativa ($p=0,01$) y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman buena (0,602)

2. En la hipótesis específica 1, se planteó que Existe relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología, la cual fue aceptada de manera parcial, encontrándose relación directa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología (Véase tabla N° 7). Al respecto, podemos mencionar que los profesionales de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología, presentan niveles de conocimiento de la estructura organizacional en relación a la satisfacción laboral. Esto se puede evidenciar en el estudio realizado por Valladares (2016) en Managua donde el personal de salud se encuentra en un nivel medio o poco satisfactorio respecto a la estructura organizacional (5). También el estudio de Serafin (2017) (50) en Lima demostró que, la dimensión estructura organizacional es considerada como regular la misma que presenta una relación significativa con la satisfacción laboral.
3. En la hipótesis específica 2, se planteó que existe una relación entre la autonomía y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología,

la cual fue se acepta encontrándose relación directa entre la autonomía y la satisfacción laboral (Véase tabla N° 8). Al respecto, Hauyllacahua (2016) en el Instituto Materno Perinatal Lima, demostró que el profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología, muestran una clara tendencia a tener autonomía respecto a la satisfacción laboral (9).

4. En la hipótesis específica 3, se planteó que existe una relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología, la cual fue aceptada, encontrándose relación directa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología. (Véase tabla N°9). Al respecto, podemos mencionar que el profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología, se encuentran asumiendo adecuadas relaciones interpersonales y esto a su vez repercute en la satisfacción laboral; así como lo demostró Arboleda (2016) en Lima la relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y el clima organizacional (coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,460). Presenta también correspondencia con el estudio de Arce y Alvas (2013), porque demostraron que la variable relaciones interpersonales tiene una correlación significativa y muy alta con las habilidades comunicativas, lo que incide en el clima organizacional.
5. En la hipótesis específica 4, se planteó que existe relación entre la recompensa y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología, la cual fue aceptada de manera parcial, encontrándose relación directa entre la recompensa y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología (Véase tabla N° 10). Al respecto, podemos mencionar que el profesional de salud establece una clara relación significativa

de Pearson con un valor Sig.= 0,000, entre la recompensa y la satisfacción laboral (9).

6. En la hipótesis específica 5, se planteó que existe relación entre la identidad y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología, la cual fue aceptada de manera parcial, encontrándose relación directa entre la identidad y la satisfacción laboral (Véase tabla N° 11). Al respecto, Bernal, Pedraza y Sánchez (51) al realizar una revisión teórica sobre El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud, demostró que las 83 investigaciones teóricas y empíricas publicadas en países de Latinoamérica durante el siglo xxi coinciden que la dimensión e identidad son las más utilizadas en la evolución del clima organizacional para este tipo de instituciones; lo que permite mantener un clima favorable que beneficia al entorno de trabajo y, con ello, existe mayor compromiso y el desempeño laboral. Así mismo, los resultados sobre la dimensión identidad del clima organizacional Arque (2016) (52) en el hospital San Juan de Lurigancho encontró que el 53,3% de las enfermeras tienen percepción regular.

6.3. Responsabilidad Ética

En la presente investigación el procesamiento estadístico se ha desarrollado de forma rigurosa para poder obtener los resultados claros y precisos que puedan conllevar a explicar las implicancias positivas y negativas de estas dos variables dentro del ámbito de investigación.

Se ha tenido en cuenta los formatos adecuados de “Consentimiento informado”, que es parte de la responsabilidad ética en todo proceso de investigación.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

Mediante el análisis e interpretación de los resultados podemos concluir en lo siguiente:

1. Se comprobó que existe a nivel general relación estadísticamente significativa ($p=0,000$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, porque a medida que mejora la percepción del clima organizacional aumenta la satisfacción laboral en el personal de Salud del servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018.
2. A nivel específico existe relación estadísticamente significativa ($p=0,000$) entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral, porque a medida que mejora el sentimiento que expresan los empleados respecto de las restricciones y controles existentes en la organización aumenta la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018.
3. A si mismo existe relación estadísticamente significativa ($p=0,000$) entre la autonomía y la satisfacción laboral; porque el personal de salud deposita mayor confianza para el desarrollo de su trabajo, lo que aumenta la satisfacción laboral del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018.
4. Del mismo modo, existe relación estadísticamente significativa ($p=0,000$) entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, porque se percibe relaciones interpersonales favorables, lo que mejora la satisfacción laboral del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018.

5. Por otro lado, existe relación estadísticamente significativa ($p=0,000$) entre la recompensa y la satisfacción laboral, porque existe reconocimiento sobre los esfuerzos realizados en el trabajo, lo que aumenta la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología. Lima-2018.

6. Se pudo demostrar que existe relación estadísticamente significativa entre la identidad y la satisfacción laboral, dado que existe un sentimiento de pertinencia dentro de la organización, lo que aumenta la satisfacción laboral del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018.

CAPITULO VIII

RECOMENDACIONES

1. Fomentar actividades de bienestar a los profesionales en salud de temas como Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.
2. Implementar capacitaciones permanentes en todo el Instituto Nacional de Oftalmología en temas referidos sobre restricciones y controles existentes en la organización, para mejorar la percepción del clima organizacional.
3. Fomentar el desarrollo de talleres prácticos sobre la confianza hacia la organización para mejorar la percepción del Clima Organizacional y su repercusión en la Satisfacción Laboral.
4. Promover en forma permanente las buenas relaciones interpersonales entre los jefes y el personal para desarrollar mayor calidez en el ambiente laboral y por ende mejorar la satisfacción laboral.
5. Establecer el compromiso de parte de las autoridades del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología, sobre el reconocimiento sobre los esfuerzos realizados en el trabajo por el personal y con ello mejorar la satisfacción laboral.
6. Promover a través de talleres de sensibilización el sentimiento de pertinencia dentro de la organización, en todo el personal, así mejorar el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

CAPÍTULO IX

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio núm. 149 de la OIT sobre el personal de enfermería: reconocer su aporte, considerar sus necesidades. [Online].; 2010 [cited 2018 Diciembre 12. Available from: HYPERLINK
"http://www.ilo.org/public/spanish/dialog%20ue/sector/pape%20rs/health/convention%20149.pdf" htp://www.ilo.org/public/spanish/dialog ue/sector/pape rs/health/convention 149.pdf .
2. García M, Lujan M, Martinez M. Satisfacción laboral del personal de salud. Hospital General de Zona No. I, Instituto Mexicano del Seguro Social. Seguro Soc. 2007; 15(2): p. 63-72.
3. Ministerio de Salud. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. Segunda ed. Salud Md, editor. Lima: Comité técnico de Clima Organizacional; 2009.
4. Ministerio de Salud. Metodologia para el estudio del Clima Organizacional. Documento Técnico. Lima Perú: Ministerio de Salud, Dirección General de Salud de las Personas; 2012.
5. Valladares O. Análisis del clima organizacional en el personal profesional de enfermería, dirección de enfermería. Tesis Maestria. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Hospital Escuela Universitario; 2016.
6. Armenteros I, López I, Torres M, Suarez A. Clima Organizacional de Enfermeria. [Online].; 2015 [cited 2019 Enero 16. Available from: HYPERLINK:"http://actasdecongreso.sld.cu/index.php?P=FullRecord&ID=841"
http://actasdecongreso.sld.cu/index.php?P=FullRecord&ID=841 .
7. Vera de Corbalan M, Samudio M. Clima Organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. 2013; 11(2).

8. Vara L. Relacion entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral del personal profesional. Tesis de Grado. Arequipa: Universidad Alas Peruanas, Facultad de Medicina Humana; 2017.
9. Hauyllacahua B. Clima organizacional y satisfaccion laboral del personal de salud de centro quirurgico. Tesis de Maestria. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Instituto Nacional Materno Perinatal; 2016.
10. Clima Organizacional y la satisfacción laboral en el servicio de cirugía del Hospital Víctor Lazarte Echegara Trujillo. Tesis grado. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Ciencias de la Salud; 2016.
11. Calcina M. Clima organizacional y Satisfaccion Laboral de enfermeros de unidades criticas. Lima: Hospital Naciona 2 de Mayo; 2015.
12. Ariza C. Desarrollo Epistemológico de enfermería. [Online].; 2011 [cited 2019 Enero 16. Available from: HYPERLINK:
"http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632011000200004"
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632011000200004 .
13. Formes J. Enfermeria de Salud Mental y Psiquiatria. Planes de Cuidados. [Online].; 2017 [cited 2019 Enero 16. Available from: HYPERLINK:"http://media.axon.es/pdf/58003.pdf"
http://media.axon.es/pdf/58003.pdf .
14. Kozier B. Enfermeria fundamental : conceptos , procesos y práctica Madrid: MC Graw Hill; 1993.
15. Zárate S. Rol del profesional de enfermería en la investigacion clínica. Revista de Investigacion Escuela de Enfermería UDES. 2011 Enero; 2(1): p. 246-249.
16. Dorta A. Definiciones y Dimensiones del Clima Organizacional. [Online].; 2013 [cited 2019 Enero 16. Available from: HYPERLINK

"<http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>"

<http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html> .

17. Chiavenato I. Administracion de Recursos Humanos. In Hill MG, editor.. México; 2009.
18. Garcia M, Luján M, Martínez M. Satisfacción Laboral del Personal de Salud. 2009..
19. Sandoval M. "Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional" Hitos de Ciencias Economico Administrativas. [Online].; 2004 [cited 2019 Enero 16. Available from: HYPERLINK:
"http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf"
http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf .
20. Robbins P. Comportamiento organizacional Educación P, editor. Estados Unidos; 2004.
21. Tamayo M, Traba Y. Modelo Teórico de Clima Organizacional en Contribuciones a la Economía. [Online]. Cuba; 2010 [cited 2019 Enero 15. Available from: HYPERLINK "<http://www.eumed.net/ce/2010b/tstr.htm>"
<http://www.eumed.net/ce/2010b/tstr.htm> .
22. Brunnet L. El clima del trabajo en las organizaciones. Primera ed. Mexico: Trillas; 1997.
23. Escuela de Administración de Negocios para Graduados (ESAN). Seis dimensiones para la medición de clima organizacional. [Online].; 2017 [cited 2018 Noviembre 5. Available from: HYPERLINK "<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/03/seis-dimensiones-para-la-medicion-de-clima-organizacional/>"
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/03/seis-dimensiones-para-la-medicion-de-clima-organizacional/> .

24. Goncalvez A. Dimensiones del Clima Organizacional. [Online]. México; 2010 [cited 2018 Noviembre 12. Available from: [HYPERLINK "http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html"](http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html)
<http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html> .
25. Esan. Seis dimensiones para la medición del clima Organizacional. [Online]. Available from: [HYPERLINK "https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/03/seis-dimensiones-para-la-medicion-de-clima-organizacional/"](https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/03/seis-dimensiones-para-la-medicion-de-clima-organizacional/)
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/03/seis-dimensiones-para-la-medicion-de-clima-organizacional/> .
26. García M. Clima Organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. Cuaderno de Administración/Universidad del Valle. 2009 Julio-Diciembre;(42).
27. Aiken L. Test Psicológicos y Evaluacion Prentice Hall. In. Barcelona: Paidós; 1989.
28. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Evaluación de la satisfaccion laboral : métodos directos e indirectos. [Online].; 2003. Available from: [HYPERLINK "http://www.siafa.com.ar/notas/nota32/satisfaccionlaboral.htm"](http://www.siafa.com.ar/notas/nota32/satisfaccionlaboral.htm)
<http://www.siafa.com.ar/notas/nota32/satisfaccionlaboral.htm> .
29. Amorós E. Comportamiento Organizacional en enciclopedia virtual EUMED-NET. [Online].; 2007 [cited 2018 Noviembre 10. Available from: [HYPERLINK "http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/36.htm"](http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/36.htm)
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/36.htm> .
30. Carrasco M. Determinación del nivel de satisfacción laboral en la Municipalidad de Socota en la Región de Cajamarca. En: Amoros E. Comportamiento Humano en las Irganizaciones del Norte del Perú. Trabajos de investigación. Chiclayo: Universidad Catolica Santo Toribio Mogrovejo , Carrera de Administración de Empresas; 2008.

31. Charaja Y, Mamani J. Satisfacción Laboral y Motivación de los trabajadores de la Dirección regional de Comercio exterior y turismo Puno Perú. Comunicación. 2014 Enero/Junio; 5(1).
32. Tarco R, Saco S, Pareades S, Martinez C. Grado de Satisfacción del usuario interno en los establecimientos de salud de la RED Quispicancho-Acomayo-Cusco. SITUA - Revista Semestral de la Facultad de Medicina Humana - UNSAAC. 20'03.
33. Márquez M. Satisfacción Laboral. En: Boletín electrónico AEG – Artículos de interés. [Online]. [cited 2018 Noviembre 11. Available from: [HYPERLINK "http://aeg.pucp.edu.pe/boletin/deinteres/boletin11/general_marquez.pdf."](http://aeg.pucp.edu.pe/boletin/deinteres/boletin11/general_marquez.pdf)
[http://aeg.pucp.edu.pe/boletin/deinteres/boletin11/general_marquez.p
df.](http://aeg.pucp.edu.pe/boletin/deinteres/boletin11/general_marquez.pdf)
34. Ahmed N, Khan M, Butt F.). A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks. 2012;; p. 259-267.
35. Manosalvas C, Manosalvas L, Nieves J. El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. AD-minister. 2016 Enero-Junio; 26(1).
36. Therreau J. El estrés físico y psicologico en el trabajo. ;; p. 22-60.
37. Álvarez L. Satisfacción laboral, su medición y evaluación. [Online].; 2005 [cited 2019 Enero 15. Available from: [HYPERLINK "https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral-su-medicion-y-evaluacion/"](https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral-su-medicion-y-evaluacion/)
<https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral-su-medicion-y-evaluacion/> .
38. Arapa S. El clima organizacional y su relación con el nivel de satisfacción laboral del personal de salud Asistencial de la Redes Yunguyo. Tesis maestria. Juliaca: Universidad Andina Néstor CÁCERES Velasquez, Escuela de pos grado; 2012.

39. Meza E. Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. *Comunicación*. 2017; 8(2).
40. Padilla R, Jimenez L, Ramirez L. La satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión. *Perfiles educativos*. 2013; 35(141).
41. MINSAM-SAMIPLAN. Programa de fortalecimiento de servicios de salud”, Gestión de recursos humanos. Lima Perú: Ministerio de salud, Gestión de Recursos Humanos; 2003.
42. Oláz A. El clima organizacional en cuestión: Revisión Bibliográfica. [Online].; 2013 [cited 2018 Enero 12. Available from: [HYPERLINK "http://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf"](http://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf)
<http://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf> .
43. Reyes A. Administración de empresas. Teoría y Práctica. Primera ed. Colombia: LIMUSA S.A; 2005.
44. García F, Caercano B, Molina F. Habilidades del gerente en organizaciones del Sector Palmicultor en el Departamento Del Cesar. *Vis. futuro*. 2017 Diciembre; 21(2).
45. Ruiz C. Capítulo 5 Definición del alcance de la investigación a realizar: Exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa. [Online].; 2010. Available from: [HYPERLINK "https://carlosruiz2010.files.wordpress.com/2014/05/capitulo-5-alcances-investigacion-cuantitativa1.pdf"](https://carlosruiz2010.files.wordpress.com/2014/05/capitulo-5-alcances-investigacion-cuantitativa1.pdf)
<https://carlosruiz2010.files.wordpress.com/2014/05/capitulo-5-alcances-investigacion-cuantitativa1.pdf> .
46. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de investigación Científica. Sexta ed. Editores SDCV, editor. Mexico: McGraw Interamericana; 2010.
47. Cerda H. Los elementos de la investigación Quito: El buho; 1993.

48. Quispe N. Clima Organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas 2015. Tesis grado. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de Ciencias de la Empresa; 2015.
49. Atboleda LI. Clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Callao 2016. Tesis maestría. Callao Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Pos Grado; 2017.
50. Serafin FS. Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la “Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda”; 2017. Tesis maestría. Lima Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado; 2017.
51. Bernal I, Pedraza N, Sánchez M. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: Diseño de un modelo teórico. Estudios Gerenciales. 2015 Enero-Marzo; 31(134): p.. 8-19.
52. Arque I. Percepción de la enfermera sobre el clima organizacional en Centro Quirúrgico del Hospital San Juan de Lurigancho 2016. Tesis especialidad. Lima : Universidad Nacional de San Marcos, Unidad de posgrado; 2017.

ANEXOS

ANEXO I: MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DEL CENTRO QUIRURGICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGIA LIMA 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	METODOLOGIA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
¿Cuál es el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del instituto Nacional de Oftalmología – Lima – 2018?	Determinar el Clima Organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología – Lima-2018.	Existe relación directa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima-2018.	VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima organizacional DIMENSIONES: Estructura Autonomía Relaciones Interpersonales Recompensa Identidad VARIABLE DEPENDIENTE Satisfacción Laboral DIMENSIONES: Factores intrínsecos Factores extrínsecos	ENFOQUE Cuantitativo ALCANCE: Relacional DISEÑO: No experimental de corte transversal y correlacional	POBLACIÓN: Constituida por 66 profesionales de la salud que laboran en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología MUESTRA Por el total de la población	TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTOS Cuestionario de Clima Organizacional Cuestionario de Satisfacción Laboral
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICOS				
1. ¿Cómo identificar la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción	1. Identificar la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral del	1. Existe relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral del				

<p>laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología?</p>	<p>profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología</p>	<p>profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018.</p>				
<p>2. ¿Cómo identificar la relación entre la autonomía y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología?</p>	<p>2. Establecer la relación entre la autonomía y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología</p>	<p>2. Existe relación entre la autonomía y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018.</p>				
<p>3. ¿Cómo identificar la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto</p>	<p>3. Analizar la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología</p>	<p>3. Existe relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de</p>				

<p>Nacional de Oftalmología?</p> <p>4. ¿Cómo identificar la relación entre la recompensa y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología?</p> <p>5. ¿Cómo identificar la relación entre la identidad y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología?</p>	<p>4. Demostrar la relación entre la recompensa y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología</p> <p>5. Identificar la relación entre la identidad y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología</p>	<p>Oftalmología Lima- 2018.</p> <p>4. Existe relación entre la recompensa y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología. Lima- 2018.</p> <p>5. Existe relación entre la identidad y la satisfacción laboral del profesional de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Lima- 2018.</p>				
---	--	---	--	--	--	--

ANEXO II: CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **Consentimiento Informado**

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
--

A través del presente documento se solicita su participación en la presente investigación. Se le explicará, en este documento los objetivos, procedimientos, beneficios y riesgos de la participación en esta investigación con la finalidad que Ud. libremente decida.

Esta investigación está siendo realizada por _____, alumna de la Escuela de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao (UNAC).

OBJETIVOS Y BENEFICIOS

El objetivo de este estudio es:

Se le invita a participar en el estudio debido a que Ud. cumple con los criterios de inclusión para la presente investigación en la misma que participarán 66

La información que se obtenga con esta investigación será de gran utilidad para poder explicar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud de nuestra institución.

PROCEDIMIENTOS

La investigación consiste en realizar una investigación correlacional, a partir de una evaluación la cual se desarrollará con el personal de salud del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología Dr. Francisco Contreras Campos

CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD

La participación de Ud. es confidencial,

INFORMACIÓN ADICIONAL

La participación en este estudio es totalmente voluntaria, es decir, no tiene que participar en este estudio si no lo desea. En el caso que quiera participar se le dará una copia de este documento. Asimismo, si Ud. desea retirarse de la investigación, podrá hacerlo en cualquier momento sin ningún problema, lo importante es que se sienta cómodo(a) y seguro(a) con la decisión sobre su participación en la investigación y esta no tendrá ningún tipo de repercusión o influencia en su persona.

AFIRMACIÓN DEL PARTICIPANTE

Se me ha explicado acerca de esta investigación y autorizo mi participación. Si tengo alguna pregunta puedo comunicarme con _____ al teléfono celular _____ o al teléfono fijo _____

Callao, de del 2018

Firma del participante

**ANEXO III: INSTRUMENTOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL**

A. ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL y SATISFACCIÓN LABORAL

El siguiente cuestionario forma parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad, obtener información relevante acerca de clima organizacional y satisfacción laboral en la institución que usted trabaja. Tome en cuenta que dicho cuestionario es completamente anónimo y confidencial.

Le agradezco por brindarme unos minutos de su tiempo.

Si tiene alguna duda consultar al responsable del presente cuestionario.

I. DATOS GENERALES:

1.1. Género:

a) Femenino () Masculino ()

1.2. Edad:

a) Menos de 25 años ()

b) de 26 a 35 años ()

c) de 36 a 45 años ()

d) de 46 a más ()

1.3. Tiempo de servicio:

1.4. Nivel profesional:

a) Médico

b) Licenciada (o) de Enfermería

1.5. ¿Cargo que ocupa en la Institución? :

.....

ANEXO VI: OTROS

B. CUESTIONARIOS

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Marque con una "X" en los espacios que están numerados de 1 al 5 según las alternativas siguientes.

Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Dimensión: ESTRUCTURA					
1	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?					
2	¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?					
3	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?					
4	¿Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea?					
5	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?					
	Dimensión: AUTONOMÍA					
6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?					
7	¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?					
8	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?					
9	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?					
	Dimensión: RELACIONES INTERPERSONALES					
10	¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros?					
11	¿Las personas que trabajan en la institución se llevan					

	bien entre sí?					
12	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?					
13	El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?					
14	¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?					
15	¿Su jefe pide su opinión para ayudarle a tomar decisiones?					
16	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe? 1					
	Dimensión: RECOMPENSA					
17	¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?					
18	¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?					
19	¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?					
20	¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?					
21	¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?					
	Dimensión: IDENTIDAD					
22	¿Se siente parte de esta institución?					
23	¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?					
24	¿Considera importante su contribución en esta institución?					
25	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?					
26	¿Disfruta usted trabajar en la institución?					

TABLA DE VALORACIÓN

Dimensión/Categorías	Favorable	Medianamente Favorable	Desfavorable
Estructura (5 ítems)	20 - 26	12 - 19	5 - 19
Autonomía (4 ítems)	15 - 20	10 - 14	4 - 9
Relaciones (7 ítems) Interpersonales	26 - 35	17 - 25	7 - 16
Recompensa (5 ítems)	20 - 26	12 - 19	5 - 19
Identidad (5 ítems)	20 - 26	12 - 19	5 - 19
Evaluación global	96 - 130	61 - 95	26 - 60

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Análisis de fiabilidad, Alfa de Crombach de Clima Organizacional

RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Crombach	N de elementos		
,796	21		

Este coeficiente nos indica que entre más cerca de 1 esté α , más alto es el grado de confiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,80; en este caso, el resultado nos da un valor de 0.796, entonces se puede determinar que el instrumento empleado es de confiabilidad aceptable.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Marque con una "X" en los espacios que están numerados de 1 al 5 según las alternativas siguientes.

	Nunca	A veces		Regularmente	Casi siempre	Siempre				
	1	2		3	4	5				
	ITEMS					1	2	3	4	5
	Dimensión: FACTORES EXTRÍNSECOS									
1	¿Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen hacer bien el trabajo?									
2	¿Está Usted de acuerdo con el salario que recibe?									
3	¿Cree Usted que le está pagando una cantidad justa por el trabajo que realiza?									
4	Los ingresos que recibe por su trabajo, ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?									
5	¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa en sus tareas a realizar?									
6	La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores?									
7	¿Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted?									
8	¿Le agrada trabajar con sus compañeros?									
	Dimensión: FACTORES INTRÍNSECOS									
9	¿Se siente satisfecho con su trabajo?									
10	¿Disfruta cada tarea que realiza en su trabajo?									
11	¿Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?									
12	¿Cree usted que el trabajo que hace es adecuado para su personalidad?									
13	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento?									

14	¿La institución valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?					
15	¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable?					
16	¿Usted tiene la Libertad para elegir su propio método de trabajo?					

TABLA DE VALORACIÓN

Dimensión/Categorías	Satisfacción	Satisfacción	Satisfacción
	Alta	Media	Baja
Satisfacción extrínseca (8 ítems)	8 - 18	19 - 29	8 - 18
Satisfacción intrínseca (8 ítems)Autonomía (4 ítems)	8 - 18	19 - 29	8 - 18
Evaluación global	59 - 80	38 - 58	16 - 27

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Análisis de fiabilidad, alfa de Crombach de Satisfacción Laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento			
Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Crombach	N de elementos		
,721	14		

Este coeficiente nos indica que entre más cerca de 1 esté α , más alto es el grado de confiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,80; en este caso, el resultado nos da un valor de 0.721, entonces se puede determinar que el instrumento empleado es de confiabilidad aceptable.

BASE DE DATOS

BASE DE DATOS: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	4	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2	4	1	1	2	3
2	4	1	1	1	4	4	3	3	4	4	3	4	2	1	4	3
3	5	1	1	1	3	3	3	4	4	4	2	3	1	2	5	3
4	3	1	1	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2
5	5	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3
6	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2	5	3	2	3	3
7	3	1	1	1	3	1	5	4	3	3	1	4	1	1	4	3
8	4	1	1	1	2	3	2	3	3	4	2	5	1	1	3	4
9	3	1	1	2	4	4	2	5	5	4	2	4	1	1	5	4
10	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1
11	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	5	1	1	5	1
12	2	1	1	1	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2	3
13	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	1	1	4	3
14	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
15	3	2	2	2	4	3	3	4	5	5	4	5	3	2	4	4
16	5	1	1	1	2	3	4	4	5	5	1	4	1	1	5	2
17	5	1	1	1	5	4	5	5	5	5	4	4	1	1	5	5
18	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	1	3	1	1	3	3
19	3	3	3	3	2	3	5	5	4	4	3	4	3	1	4	4
20	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3
21	4	1	1	1	3	3	4	2	5	4	5	4	2	1	5	4
22	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4
23	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	2	2	2	2
24	4	1	1	2	3	2	3	2	5	2	4	3	2	1	3	3
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
26	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	2	3	5	4
27	3	3	1	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3
28	3	1	1	1	4	4	3	5	4	3	2	5	1	1	3	2
29	4	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	1	5	5
30	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3
31	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
32	3	1	1	2	3	3	2	3	4	4	2	4	1	2	4	3
33	3	1	1	1	3	3	3	2	2	3	2	4	2	2	4	4
34	3	1	1	1	4	3	4	4	2	3	2	4	1	1	3	4
35	2	1	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	1	2	4	4
36	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2
37	4	1	1	3	3	4	3	3	4	4	2	4	2	3	4	3
38	3	1	3	3	2	3	3	2	4	4	2	4	1	1	4	4
39	3	1	1	1	1	3	1	3	4	5	5	3	2	2	1	3
40	2	1	1	1	1	2	3	3	4	2	1	3	1	1	5	1
41	3	1	1	1	3	4	5	5	4	4	4	4	1	1	4	4
42	4	1	1	1	2	3	2	2	4	4	3	4	1	1	4	3
43	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2
44	3	1	1	2	2	3	2	3	4	4	3	4	1	2	3	2
45	3	1	2	1	2	2	2	3	3	4	2	3	3	1	3	2
46	3	1	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3
47	3	1	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	1	3	2
48	3	1	1	2	1	1	2	2	3	3	1	4	1	2	3	3
49	4	1	1	2	4	4	3	3	4	4	2	4	1	1	4	4
50	4	2	1	2	3	3	3	2	4	4	3	4	1	1	4	4
51	3	1	1	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4
52	3	3	1	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
53	2	1	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3
54	3	1	1	2	3	3	2	3	4	3	3	4	1	1	3	4
55	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	4	1	1	3	3
56	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	2	3	4
57	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	1	1	5	5
58	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3
59	3	3	2	3	2	2	4	5	5	5	2	4	2	2	3	2
60	5	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	3
61	3	1	1	1	2	2	3	4	3	4	2	4	2	2	3	4
62	2	1	1	2	2	2	2	1	3	3	1	3	2	1	3	2
63	3	3	1	1	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
64	3	1	1	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4
65	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	1	3	1	1	3	3
66	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5

BASE DE DATOS: CIIMA ORGANIZACIONAL

Nª	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	4	4	2	1	1	1	1	5	3	4	4	3
2	4	4	4	4	4	4	2	5	3	2	3	3	3	3	2	4	2	1	2	1	1	5	3	4	4	4
3	3	2	2	3	3	4	3	5	4	3	3	4	4	5	2	4	2	1	1	2	1	4	2	2	3	4
4	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	4	4	3
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	1	1	5	3	5	5	5
6	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	1	2	3	2	3	1	2	4	3	5	4	5
7	2	4	1	3	4	2	2	5	5	5	4	5	3	2	2	1	2	2	2	1	1	5	3	4	4	5
8	4	4	3	4	4	4	5	2	2	2	3	2	3	1	1	4	2	1	2	1	2	4	2	3	4	3
9	3	3	2	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	1	1	4	4	5	4	4
10	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	2
11	4	2	1	3	5	4	4	5	5	1	1	4	4	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	5	5	5
12	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	2	3	2	1	1	1	1	3	2	4	4	4
13	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	2	4	3	2	3	1	1	2	4	3	4	4
14	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
15	3	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	5	4	5	5	5
16	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	1	2	1	1	5	2	2	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	1	1	1	4	5	4	5	5	5
18	2	3	1	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2
19	3	3	3	3	3	2	2	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	1	1	3	3	4	4	3
20	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	3	2	3	4	3
21	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	2	5	5	2	4	3	1	1	4	4	5	5	3
22	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	1	2	5	3	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4
24	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	2	4	3	4	4	4
25	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4
26	4	3	3	4	3	2	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	5	5
27	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	1	3	4	3	4	4	4
28	3	5	2	2	4	4	2	5	4	2	3	3	4	3	2	4	2	1	1	1	1	4	3	5	4	3
29	3	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	2	3	4	4	4	4
30	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	1	3	1	2	5	3	4	3	3

Nª	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
31	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	3	4	4	4
32	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4
33	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4
34	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	2	2	1	1	1	3	2	3	4	3
35	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	1	1	1	1	1	4	5	4
36	2	2	2	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	5	5	4
37	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	1	3	2	1	4	3	4	4	4	4
38	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	2	1	3	1	2	4	3	4	4	5
39	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	1	1	4	1	4	4	4	4
40	2	3	2	4	3	2	2	5	2	1	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	3	2	4
41	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	1	2	3	4	5	4	4
42	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	4	3	4	4	4
43	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3
44	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	1	1	1	2	3	3	4	4	4
45	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	1	1	1	2	3	3	3	4
46	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	1	2	1	1	2	3	3	2	3	3
47	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	1	1	3	3	3	3	4
48	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	1	1	1	2	4	2	4	3	4
49	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	1	1	1	4	3	4	4	4
50	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	1	1	1	3	3	4	4	4
51	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	1	2	5	4	4	4	4
52	4	4	4	4	3	3	5	5	4	2	3	3	2	2	4	4	4	3	2	1	3	5	4	5	4	4
53	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	1	2	3	2	2	3	3
54	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	4	3	3	4	5
55	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	4	4	4	5
56	4	5	5	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	1	3	5	3	3	3	5
57	4	3	4	5	4	5	5	5	5	2	2	3	4	2	4	5	4	2	5	1	1	5	2	4	3	4
58	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	2	4	2	4	3	2	1	2	4	4	4	3	3
59	2	3	2	2	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	5
60	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	5
61	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	4	4
62	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	1	4
63	5	4	4	4	3	4	5	5	4	2	3	3	2	2	4	4	4	3	2	1	2	5	4	4	4	4
64	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	1	2	3	3	3	2	4
65	5	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	4	3	4	3	4
66	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5