UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

UNIDAD DE POSGRADO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, CALLAO 2017

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

AUTORAS:

YOHANI MEZA RIVERA

MARIA GILBERTA COAQUIRA PINTO

CALLAO – 2018

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

- DR. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA — PRESIDENTE
- DRA, ANGÉLICA DÍAZ TINOCO — SECRETARIA
- DRA. ANA ELVIRA LÓPEZ DE GÓMEZ — VOCAL
- MG. MERY JUANA ABASTOS ABARCA — VOCAL

ASESORA: DRA. MERCEDES LULILEA FERRER MEJÍA

Nº de Libro: 01

Nº de Acta de Sustentación: 29 Y 30

Fecha de Aprobación de la Tesis : 27/06/2018

Resolución de sustentación de la Unidad Posgrado Nº 115-2018-CDUPG-FCS y 116-2018-CDUPG-FCS de fecha 22 de Junio del 2018 para obtener el grado académico de Maestro.

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres por darme los valores, principios, carácter, perseverancia y coraje para lograr mis objetivos, a mis hermanos por ser un gran apoyo y a mis profesores de toda mi vida, porque forman parte de lo que ahora soy.

María Coaquira Pinto

A Dios, a mis padres por brindarme la educación, y a mi tía Vilma por las enseñanzas e inspiración para el deseo de superación en la carrera profesional de enfermería , a mis abuelos que desde el cielo me cuidan .

Yohani Meza Rivera

AGRADECIMIENTO

A la Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía, por su invalorable profesionalidad demostrada en la asesoría y fina atención en la elaboración de este estudio.

A La Universidad Nacional Del Callao y al Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, por las facilidades brindadas en la ejecución del presente trabajo de investigación.

A la comunidad científica por el aporte obtenido, para la elaboración del presente trabajo.

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

RESUMEN

El presente trabajo de investigación es de tipo cuantitativo, no experimental, descriptivo, tuvo como objetivo determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería en los servicios de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017 .El diseño que se empleo fue correlacional de corte transversal. La población que se consideró fueron 48 enfermeras que cumplieron con los criterios de inclusión ; utilizándose como técnica la encuesta, a partir de la aplicación de un cuestionario que consta de tres partes: perfil sociodemográfico, instrumento de clima organizacional. Instrumento de satisfacción laboral .Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó Excel y la versión 24 de (SPSS).

Se obtuvo como resultado que el 74.1% de las enfermeras que percibieron un clima organizacional medianamente favorable estuvieron medianamente satisfechas lo que confirmó la hipótesis planteada. Existe una relación significativa entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, el coeficiente de correlación de Rho **Spearman** resultó igual a 0.720 lo cual evidencia que la relación es positiva considerable, por lo tanto, a mejor nivel de clima organizacional mayor será el nivel de satisfacción laboral.

Palabras claves: Clima organizacional y Satisfacción laboral

ABSTRACT

The present research work is quantitative, not experimental, descriptive, aimed to determine the relationship between the Organizational Climate and the Labor Satisfaction in the nursing professional in the surgery services of the National Hospital Daniel Alcides Carrion 2017. The design that was used was cross-sectional correlational. The population considered was 48 nurses who met the inclusion criteria; Using the survey as a technique, based on the application of a questionnaire consisting of three parts: sociodemographic profile, organizational climate instrument. Instrument for job satisfaction. For the processing and analysis of data, Excel and version 24 of (SPSS) were used.

It was obtained as a result that 74.1% of the nurses who perceived a moderately favorable organizational climate were moderately satisfied, which confirmed the proposed hypothesis. There is a significant relationship between the variables Organizational Climate and Labor Satisfaction, the Rho Spearman correlation coefficient was equal to 0.720, which shows that the relationship is positive, therefore, the better the organizational climate the higher the level of job satisfaction. .

Keywords: Organizational climate and work satisfaction

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Identificación del problema

En la actualidad en los establecimientos de salud estatales, procuran mantener un buen clima organizacional, definido como, el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, entre otros, ejerce una influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos. (1)

Su importancia esencialmente es en que el comportamiento del trabajador no es el resultado de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que dichos trabajadores tengan de estos factores , no obstante, en gran medida estas percepciones pueden o no depender de las interacciones interpersonales y las actividades en la institución además de sus experiencias en la organización .

El personal profesional de enfermería se ve expuesta a una serie de estresores organizacionales que , según como sean percibidos serán afrontados y ello determinara una respuesta de cada trabajador lo cual afectará la productividad , el desempeño laboral , la calidad de atención y la satisfacción de los trabajadores, provocando en el profesional de salud el desgaste y la insatisfacción laboral .

Sin embargo, en el proceso continuo del desarrollo de las actividades asistenciales en el personal profesional de enfermería son afectadas , por problemas en el centro laboral debido a las malas relaciones interpersonales falta de comprensión , comunicación , confianza por parte de los jefes , nivel de liderazgo bajo , falta de compañerismo , haciendo que su desempeño sea el adecuado o no .

En nuestro país de acuerdo a los lineamientos y estándares que forman parte de los componentes del sistema de gestión de calidad en salud , establecen y desarrollan acciones pertinentes de la gestión de calidad a fin de mejorar sus procesos , resultados , clima organizacional y la satisfacción de los usuarios internos y externos .

El Ministerio de Salud creó en el año 2008, una norma técnica en la cual describe los pasos para diagnosticar el clima organizacional de los establecimientos de salud, reconociéndolo como un factor clave que afecta la atención brindada por el prestador de servicios de salud. (R.M 623-2008/MINSA) (2)

Tal como lo menciona Jesús F. Salgado, Carlos Remeseiro y Mar Iglesias en su artículo clima organizacional y satisfacción laboral en una Pyme refirió lo propuesto por Locke "La satisfacción laboral, por su parte, es una respuesta emocional positiva al puesto y que resulta de la evaluación de si el puesto cumple o permite cumplir los valores laborales del individuo. En el polo opuesto se sitúa la insatisfacción laboral como una respuesta emocional

negativa hacia el puesto en tanto que este ignora, frustra o niega los valores laborales de uno. Al igual que ocurre con el clima organizacional, en la satisfacción laboral se identifican diversas dimensiones entre las que se encuentran los compañeros, la supervisión, el salario, las posibilidades de promoción y las tareas a realizar" (3)

Por lo dicho la satisfacción de los profesionales de salud es uno de los indicadores que condicionan la calidad de atención de enfermería , ya que la insatisfacción laboral provoca ausentismo , rotación de personal , poca o nula productividad , un ambiente laboral desfavorable .

El clima organizacional y la satisfacción laboral son relevantes en el comportamiento del personal de salud y específicamente en los profesionales de enfermería que labora en hospitales y potencia aspectos como eficacia, diferenciación, innovación y adaptación, sabiendo que estos dos factores son determinantes para el éxito de toda organización, y son parte del comportamiento organizacional. (1)

En el hospital Daniel Alcides Carrión del Callao en la categoría de establecimiento de Salud Nivel IV Servicios de Cirugía: A8 Traumatología, Urología, Cirugía 4A Cirugía 4 B Cirugía Plástica Y Quemados Neurocirugía.

Durante el desempeño laboral en estos servicios ya mencionados al interactuar con el personal de enfermería refieren lo siguiente: "estoy cansada" quiero que termine el turno", "a veces no hay suficiente

material para dar una buena atención", "hay muchos pacientes", " falta personal" entre otras expresiones .

1.2 Formulación del Problema

Problema General

¿Qué relación existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de los servicios de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao 2017?

Problemas específicos:

a) ¿Cuál es el clima organizacional en el profesional de enfermería de los servicios de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017?

b) ¿Cuál es la satisfacción en el profesional de enfermería de los servicios de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017?

c) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la variable clima organizacional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de los servicios de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de los servicios de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017.

1.3.2 Objetivos Específicos

a) Identificar el clima organizacional en el profesional de enfermería de los servicios de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017 .

b) Identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017.

c) Establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería en los servicios de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017.

1.4 Justificación

El clima organizacional es un fenómeno interviniente, son las percepciones que las personas que trabajan en una organización tienen de las estructuras y procesos que ocurren en su medio laboral ,radicando su importancia en las percepciones que el profesional de enfermería tenga de los factores organizacionales existentes, percepción que está influenciada por su carga personal, cultural.

Para las organizaciones de salud es importante medir y conocer el clima organizacional, porque uno de sus activos fundamentales es su factor humano ya que este puede impactar significativamente los resultados.

Siendo el profesional de enfermería un pilar importante en el logro de objetivos y metas institucionales dado que realiza un cuidado directo con el usuario externo durante las 24 horas , es importante que el personal cuente con las condiciones de trabajo que le permita desarrollarse , no solo en el ámbito profesional sino también , en el personal repercutiendo así en la satisfacción laboral así como el empoderamiento en el trabajo y con ello se mejorará la calidad de atención que este brinda

Históricamente en el hospital, en los servicios de cirugía no existen informes ni investigaciones en relación a clima organizacional y satisfacción laboral desde el año 2012 , donde se realizó la investigación ,sobre influencia del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en la unidad de quemados del hospital Daniel Alcides Carrión año 2012 . (4)

En la presente investigación , de clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017 , se describió ,identificó y analizó las percepciones que tiene el profesional de enfermería , en un determinado periodo de tiempo, valiéndonos de métodos de recolección de información. La medición del clima organizacional se realizó mediante la aplicación de encuestas a los profesionales de enfermería de los servicios de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017.

El propósito de este estudio de investigación fue describir, la relación que existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de cirugía del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2017, para así identificar el clima organizacional en el que se desenvuelve este, los factores que lo afectan, igualmente describir la satisfacción laboral que siente el personal profesional de enfermería

El presente estudio beneficiará a los clientes externos pues la institución estará consiente de sus fortalezas y debilidades a partir de ello mejorará la imagen institucional hacia la comunidad.

1.4.1 justificación desde el valor práctico

El presente estudio brindó información actualizada de las condiciones de trabajo en las que labora el profesional de enfermería permitiendo que los directivos de la institución conozcan y desarrollen mejoras en la organización.

1.4.2 justificación desde el valor social:

La investigación realizada contribuye a la salud del profesional de enfermería ya que la organización recibirá información actualizada de la situación laboral del profesional de enfermería, generando con ello mejoras en el clima laboral , aumentando los estándares de calidad, retribuyendo esto al usuario externo .

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

-Carballo A. , Romeo H., Ávalos M. en México (2015), cuyo título fue "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal operativo Federal del programa Caravanas de la Salud en Tabasco", que se desarrolló en México,(18) tuvo por objetivo conocer la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal operativo federal del programa Caravanas de la Salud, el estudio metodológico fue observacional, prospectivo, de corte transversal en el personal operativo federal, aplicándose en 97 trabajadores activos al momento del estudio, 90% está conformada por médicos, enfermeras y promotores y la minoría (10%) lo conformaron los odontólogos), se aplicaron dos instrumentos integrados en un solo cuestionario denominado «COSL2014» dividido en tres apartados: 1) perfil sociodemográfico 2) clima organizacional, y 3) satisfacción laboral, se obtuvo como resultado 76% de los trabajadores manifestaron la existencia de un clima organizacional favorable, en relación a la satisfacción laboral el 42% evidenció estar parcial a regularmente satisfechos, se concluyó que la percepción del personal operativo sobre el clima organizacional es favorable; sin embargo, la mayor parte del personal operativo reflejo parcial y regular satisfacción laboral, lo que a futuro pudiera generar conflictos en el desarrollo del programa (5)

- Fernández R, Cobos P., Figueroa M. En México (2015) Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial, tuvo objetivo: evaluar el clima organizacional y la satisfacción del personal en un centro de rehabilitación y educación especial.

En cuanto a la metodología, se realizó un estudio observacional, transversal y descriptivo entre 2013 y 2014, en Tepic, Nayarit, México, en 86 trabajadores pertenecientes a todas las áreas de un centro de rehabilitación especial. La evaluación del clima se hizo mediante la aplicación del instrumento denominado Escala de Clima Organizacional.

En los resultados tenemos que el nivel del clima organizacional tuvo un valor promedio de 153,4 y una baja satisfacción del personal que labora en la institución. El 31,4 y 33,7 % de los trabajadores, respectivamente, valoraron con alta satisfacción las relaciones interpersonales y la retribución por su trabajo. El 32,6 % no está satisfecho con el estilo de dirección y el mismo porcentaje no está satisfecho con el sentido de pertenencia. Se concluyó la evaluación realizada indica que los trabajadores se sienten medianamente satisfechos en el centro de rehabilitación, asimismo, su satisfacción está relacionada directamente con el desarrollo que él tenga en la institución y de las repercusiones de un centro con constantes cambios directivos, que deja como consecuencia la falta de seguimiento a sus procesos administrativos que puede generar un desequilibrio en la institución. (6)

- Iglesias A. Annia, López Sánchez I., Torres Esperón M., Suárez Rodríguez A. En Cuba (2014).“Clima Organizacional de Enfermería. Hospital Pediátrico Paquito González Cueto” tuvo como objetivo es evaluar el clima organizacional de enfermería; su estudio metodológico fue 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 (7)

- Salvador A. en México (2012). En su estudio ”Clima organizacional y satisfacción laboral” Objetivo: correlacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral en personal de salud. Métodos: estudio observacional, transversal, descriptivo, analítico, en asistentes médicas, personal médico, de enfermería, administrativo y de servicios básicos, de todos los turnos, adscritos al Hospital General Regional 72, Instituto Mexicano del Seguro Social. La muestra aleatoria estuvo conformada por 230 personas: 58.3 % mujeres y 41.7 % hombres, edad promedio de 35 años. La evaluación se efectuó con una escala mixta LikertThurstone. El análisis estadístico se realizó con t de Student, Anova y coeficiente de correlación de Pearson. Resultados: ambos índices presentaron alta correlación positiva entre la satisfacción laboral y mejor clima organizacional. Conclusiones: un clima organizacional favorable va a condicionar una mayor calidad en la vida de los integrantes de la institución de salud y, por ende, una mejora sustancial en la prestación de servicios de salud al derechohabiente. (8)

-Apancho Ccapa, Gabriela Katherin, Condori Quispe, Katherine Jeaneth Arequipa- Perú (2016) en el estudio Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, hospital regional Honorio Delgado. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de los Servicios de Cirugía y Centro Quirúrgico. El estudio metodológico fue cuantitativa, descriptivo, de corte transversal con un diseño de correlación. Se contó con una población de 70 enfermeras que laboran en los servicios de cirugía y centro quirúrgico del H.R.H.D. Para la recolección de datos se utilizó como método la encuesta, como técnica el cuestionario y como instrumentos se usó el 67 cuestionario de Clima Organizacional del MINSA, que consta de 34 ítems divididos en 3 indicadores con sus 11 dimensiones y la encuesta de Satisfacción Laboral del personal de salud del MINSA, que consta de 7 factores y 22 ítems. Los datos fueron procesados por una matriz de sistematización de datos en Excel y por el paquete estadístico SPSS versión 20.0. Los Resultados en cuanto al Clima Organizacional que perciben las enfermeras se aprecia contundentemente que el 90.77% la califican en un clima por mejorar y un 9.23% lo califica como saludable. respecto a sus dimensiones: toma de decisiones, remuneración, estructura y comunicación organizacional, en toma de decisiones se encontró que la mayoría de las enfermeras alcanzan la más alta calificación 68 en por mejorar con un 72.31%. , en remuneración el 50.77% es calificado como no saludable y un 46.15% por mejorar, en estructura el resultado es totalmente

diferente ya que el 63.08% alcanza una calificación saludable y un 36.92% alcanza una calificación por mejorar, en comunicación organizacional la mayoría da como resultado 67.69% por mejorar. En lo que respecta a Satisfacción Laboral en las profesionales de enfermería de Cirugía y Centro Quirúrgico muestra que ligeramente el 56.92% de ellas la atribuyen como alta satisfacción y el 43.08% baja satisfacción.

Se concluyó que la relación entre clima organizacional con la satisfacción laboral, través del Test de Chi Cuadrado, regresión y correlación que existe relación significativa entre ambas variables ($p < 0.05$, p:0.0253) . Siendo estas variables de relación directa positiva por lo que afirmamos, si aumenta el clima organizacional también aumenta la satisfacción laboral. (9)

Arias, W. Y Zegarra, J. Arequipa – Perú (2013). Ejecutaron el estudio "Clima Organizacional, Síndrome de Burnout y Afrontamiento en trabajadores de un Hospital Oncológico de Arequipa" cuyo objetivo es valorar el clima organizacional, el síndrome de Burnout y los estilos de afrontamiento en los trabajadores para luego establecer correlaciones; su estudio es de tipo correlacional y la muestra es de 93 trabajadores del hospital. Se utilizó el cuestionario de clima organizacional, el inventario de Burnout de Maslach y el cuestionario de conductas de afrontamiento en situaciones de estrés. Los resultados señalan que existe un clima organizacional óptimo y bajos niveles de síndrome de burnout, también se encontró relación entre clima organizacional y el estilo de afrontamiento activo, que fue el más predominante. (10)

-Arias W., Arias G. Arequipa - Perú. (2014) que lleva por nombre "Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado" realizado en Perú,(26) con el objetivo de determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral con una muestra de 45 trabajadores de una pequeña 25 varones (55,6%) y 20 mujeres (44,4%) de 18 a 47 años de edad, con una edad 27 promedio de 35,11 y un 1% trabaja en el área administrativa, 17,8% en el área de ventas y 51,1% en el área de operaciones, se aplicó un instrumento el Perfil Organizacional de Likert y la Escala de Satisfacción en el Trabajo de Warr, Cook y Wall, Los resultados indican que existen relaciones moderadas no significativas entre las variables, pero entre las dimensiones de flexibilidad y reconocimiento existen relaciones más fuertes y significativas con la satisfacción laboral. Además, se encontraron diferencias significativas entre los varones y las mujeres, entre el grado de instrucción y el área de trabajo del personal evaluado y se concluyó, por tanto, que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de manera moderada. (11)

-Monteza , N. Chiclayo – Perú (2012) Ejecutó el estudio "Influencia del Clima Laboral en la Satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital Essalud Chiclayo, 2010 Cuyo objetivo fue analizar la influencia del Clima Laboral en la Satisfacción de las enfermeras. Estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal; se utilizó el método de encuesta tipo cuestionario. Los resultados muestran que el 42% de enfermeras considera que existe un clima laboral medianamente laborable y

una satisfacción de 35% que califica como medianamente satisfecho; concluyéndose que el clima laboral influye en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico. (12)

- Calcina Cáceres M . Lima –Perú (2015) Realizaron su estudio titulado clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades criticas del hospital dos de mayo 2012 .El objetivo fue determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas. El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 35 enfermeros. La técnica fue la encuesta y los instrumentos la escala de clima organizacional de Litwin y Stringer y el de satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma Carrillo (SL-SPC), aplicado previo consentimiento informado. Resultados. Del 100% (35). Conclusiones. El clima organizacional según los enfermeros de Unidades Críticas en su mayoría son regular con un 71.4% (25) referida a la recompensa, apoyo y conflicto, y un porcentaje considerable expresa que es muy buena con un 28.6 % (10) en cuanto a estructura, riesgo y dimensión calor. En cuanto a la satisfacción laboral el mayor porcentaje y la mayoría manifiestan que es media con un 85.7% (30) referida a las condiciones físicas y materiales, beneficios sociales, relaciones sociales, desarrollo personal y desempeño de las tareas. (13)

-Casildo, D. Lima –Perú (2013). Realizó el estudio "Relación entre la satisfacción laboral y el trato digno que brinda el profesional de enfermería al paciente que acude a una Institución Privada de salud de IV nivel de

atención" , cuyo Objetivo fue Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el trato digno que brinda el profesional de Enfermería al paciente que acude a una institución privada de salud de IV nivel de atención en la ciudad de Lima.

El estudio fue de diseño no experimental; tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal. La población estuvo constituida por 57 profesionales de Enfermería que trabajan en el área asistencial de la Clínica San Felipe, durante el último año. En la recolección de datos se utilizó dos instrumentos de medición, para la variable satisfacción laboral se adaptó y modificó el cuestionario de Robbins desarrollado en el año 2000; para la variable trato digno se utilizó una guía de observación elaborad a por la investigadora teniendo como referencia la encuesta indicador de calidad presentada por la Cruzada Nacional de calidad de los servicios de salud. Para establecer la relación entre las variables se utilizó el estadístico de correlación de Rho Spearman (r).

Los resultados fueron se evidenció que la satisfacción laboral no tuvo relación significativa con el trato digno; según la prueba Rho Spearman 0,042 y el valor p = 0,758. Sin embargo, se encontró una correlación positiva significativa para la dimensión naturaleza de contenido de trabajo y la variable trato digno que brinda el profesional de enfermería.

Se concluyó que no existe correlación significativa entre la satisfacción laboral y el trato digno que brinda el profesional de Enfermería (14)

-Arévalo Pinedo Pamely, Tapia Delgado Eva. Lima Perú (2016). Realizaron el siguiente estudio clima Organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud de la liga contra el cáncer Lima Perú, Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Institución "Liga Contra el Cáncer, Pueblo Libre". Material y Métodos: El estudio de investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal y correlacional. La población de estudio estaba conformada por el personal que trabaja en la Institución Liga Contra el Cáncer, que labora en el centro detector de cáncer de Pueblo Libre, conformada por un total de 48 trabajadores. Para la recopilación de la información se utilizó un instrumento elaborado por Sonia Palma Carrillo, clima laboral (CL-SPC) y la escala de satisfacción laboral (SL-SPC). El instrumento de clima laboral consta de 50 ítems y el instrumento de satisfacción laboral consta de 36 ítems aplicado previo consentimiento informado. Resultados: Con respecto al Clima organizacional se obtuvo que el 50.0% percibe un clima organizacional favorable, 41.7% medianamente favorable, 6.3% desfavorable y por último 2.1% muy favorable y en satisfacción laboral el 85.4% de los trabajadores se encuentran satisfecho, 6.3% en la categoría medianamente satisfecho, a la vez en la categoría muy satisfecho se obtuvo 6.3% y por último en la categoría insatisfecho 2.1%. Conclusión. Existe una relación directa, significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la institución, mediante la prueba r Pearson= 0,574 valor p . (15)

López A. , Moreno A. Callao – Perú (2012) Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en el personal de salud que labora en la Unidad de Quemados Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2012 , el objetivo de la investigación fue determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud que labora en la unidad de quemados Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2012 , el estudio fue de tipo descriptivo simple ,la muestra fue probabilística aleatoria simple representada por 26 profesionales de salud siendo la hipótesis de partida , el clima organizacional tiene influencia en la satisfacción laboral del personal de salud , para la recolección de la información se usó el cuestionario modificado tipo Likert , cuyo resultados fueron los siguientes : 80% de los trabajadores se encontraron de acuerdo con el ambiente laboral agradable , 80% de acuerdo con una comunicación eficiente y el 70% totalmente de acuerdo en la satisfacción de trabajo en equipo (4)

Espinoza Mieses, Nataly Hisami; Ignacio Lopez, Sandra; Mena Trejo, Lizeth Virginia Callao – Perú (2014) con el estudio Relación entre el clima organizacional de los servicios de hospitalización y el desempeño laboral del profesional de enfermería cuyo Objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización de la institución de salud Bellavista – Callao en los meses de enero y febrero del 2014. El estudio fue correlacional de corte transversal, en una muestra probabilística de 80 profesionales de

enfermería que estaban laborando por más de 1 año en diferentes áreas de hospitalización y firmaron el consentimiento informado; se recolectaron los datos a través de una encuesta y se aplicó un cuestionario estructurado. Los datos fueron procesados en el programa Excel y se realizó el análisis de frecuencias absolutas y relativas, para la relación de las variables se realizó la prueba Pearson. Los Resultados fueron, el 59% refiere un clima organizacional y un desempeño laboral regular, respecto a las dimensiones de clima organizacional; el 38.75% percibió un potencial humano regular; el 60% de las enfermeras refirieron un diseño organizacional regular y el 40% percibió una cultura organizacional regular. En la variable Desempeño Laboral el 68% percibe una productividad laboral buena, el 46.25% características personales regulares y el 51% en pericia laboral buena. Alas Conclusiones fueron se encontró relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería. (16)

2.2 Bases Epistémicas:

Según, Lewin, Lippit y White (1939). , el comportamiento del individuo está definido en función de sus características personales, de la forma en que percibe su trabajo y de los componentes de su organización. Esta aportación define el termino clima social y atmosfera social para describir la relación entre en entorno social y el liderazgo. Más tarde, Likert (1967) y Katz y Kahn (1966) enfatizaron las importantes consecuencias que el clima de la organización tiene sobre los empleados.

En resumen, el clima se define como las percepciones del contexto social del cual la persona forma parte (Rousseau, 1988). Sin embargo, estas percepciones presentan un conjunto de contenidos y significados relacionados entre sí (Schneider y Reichers, 1983). Al analizar la literatura desarrollada en el estudio de clima se hallan múltiples taxonomías que muestran su naturaleza multifacética (por ejemplo, James y Jones, 1974; Litwin y Stringer, 1968; Schneider y Barlett, 1968). Desde otro ángulo, existe una creciente corriente investigadora que analiza un clima específico, usualmente a partir de los objetivos estratégicos de la organización (por ejemplo, clima de seguridad, etc.). Esta vertiente investigadora se basa en la concepción de Schneider (1983) de "clima para algo".

Por tanto, el clima no surge de la nada, las percepciones individuales sobre diferentes facetas organizaciones son la materia prima del mismo. Los individuos en interacción hacen que estas percepciones individuales emerjan en diferentes niveles organizacionales (Katz y Kahn, 1966). En el siguiente apartado se describen los diferentes tipos y sus niveles de análisis. (18)

Según el modelo AMIGO (Peiró, 1999), el modelo multinivel de Ostroff y Bowen (2000), y el modelo de clima organizacional de Schneider (1990). Según el modelo AMIGO (Peiró, 1999) en el clima influyen dimensione soft (liderazgo, procesos, sistemas de trabajo, prácticas de recursos humanos, etc.) y dimensiones Hard (tamaño del equipo, condiciones físicas de trabajo, ergonomía, recursos e infraestructura). Sin embargo, Ostroff y Bowen (2000) y Schneider (1990) destacan a las prácticas de recursos humanos como

factor determinante del clima organizacional. Además, el liderazgo (Rousseau, 1988), específicamente el liderazgo transformacional (Liao y Chuang, 2007), la gestión de recursos humanos y procesos (Chuang y Liao, 2010) Patterson et al., 2005) y una evaluación positiva del rendimiento por el supervisor (Brown y Leigh, 1996) determinan, en buena medida, el clima organizacional.

En cuanto a las consecuencias del clima como un constructo global, se ha relacionado con respuestas afectivas, actitudinales y conductuales de los empleados, Parker et al., (2003) realizaron un metaanálisis con las dimensiones de clima psicológico del modelo de James y Jones (1989). Hallaron que las dimensiones del clima están relacionadas con la satisfacción laboral, el compromiso y la implicación. El clima también ha sido relacionado con el estrés laboral, la ambigüedad y la sobrecarga de rol, la intención de abandonar la empresa (Subirats, Gonzáles-Romá, Peiró y Mañas, 1997), y el absentismo (Mañas, 1998). El modelo de clima de Schneider (1990) propone un modelo donde el clima organizacional y sus facetas (énfasis en objetivos, énfasis en significados, orientación a la recompensa, apoyo a la tarea y apoyo socioemocional) influyen sobre la implicación, el desempeño y las conductas de ciudadanía organizacional, que, a su vez inciden sobre la productividad organizacional. En el modelo de Stroff y Bowen (2000), el clima se relaciona con actitudes, conocimientos, motivación y desempeño, Peiró (1999) lo relaciona con resultados de la organización. Day y Bedeian (1991) mostraron que los empleados tuvieron

un mejor desempeño (según sus supervisores) en climas organizacionales que percibían como estructurados (sin ambigüedades y de apoyo. También se ha documentado la influencia sobre las conductas de innovación (Patterson et al., 2005), el rendimiento de trabajo individual (Brown y Leigh, 1996) y el aumento de la productividad (Patterson et al.,2005; Ostroff,2003) (18)

Elton mayo 1920 en la West Electric Company en Hawthorne quien empezó a interesarse por el descanso y la luz para optimizar la productividad , se inicia una línea de trabajo en este campo ; él se percata de que estos aspectos se relacionan con fuertes sentimientos , identificando así una asociación entre productividad , y relaciones interpersonales .

Posteriormente Hoppook 1975 , asocia el término satisfacción laboral a la fatiga , condiciones de trabajo, supervisión y desarrollo personal; entre los años 1950 y 1960 encontramos los siguientes planteamientos:

Mc Clelland , D (1953) quien propone la existencia de las necesidades de logro afiliación y poder , las mismas que siendo aprendidas se desarrollan en el marco de la socialización del individuo ; el trabajo significa una forma de atender estas necesidades y de vincularse con actividades que permitan su desarrollo y permitan su satisfacción personal.

Herzberg , Mausnert Y Snyderman (1968) , plantearon la existencia de los factores intrínsecos y extrínsecos en la motivación de la conducta .Locke (1976) ha definido satisfacción laboral como "un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados.

Desde los años 1980 , los esfuerzos se han cifrado en la demostración fáctica con respecto a las variables comportamentales es así que Schneider (1985) sistematiza una serie de investigaciones acerca de las relaciones funcionales de la satisfacción laboral con variables como el ausentismo, rotación y rendimiento ; así como el estudio de la satisfacción como predictor de conductas disfuncionales .

La satisfacción laboral, entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización (Boada y Tous, 1993).

Shein,E (1994) planteó la satisfacción laboral como producto de comparar las expectativas del individuo y su rendimiento laboral ; es decir de la evaluación integral del rendimiento ideal y real .

De lo antes citado , la satisfacción laboral se define como : estado emocional placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto . (20)

2.3 Bases Culturales

Toda organización posee una cultura que la distingue e identifica , y que la orienta hacia determinado tipos de acciones y modos de trabajar ; al mismo tiempo esa cultura rige las percepciones y la imagen que las personas se forman de ella , se conoce como cultura organizacional al complejo conjunto de comportamientos comunes a los miembros de una organización , entre los que se encuentran : supuestos básicos , valores , creencias , mitos principios , normas , lenguaje , costumbres , rituales , tradiciones, etc. . (Hill y Jones, 2001; Robbins , 2004 , Skinner ,1953).

Para Chiavenato (1989), la cultura organizacional es "Un modo de vida , un sistema de creencias y valores , una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización ."(22)

Gran parte del estudio del clima se basa en la psicología ; mientras que el estudio de la cultura organizacional lo hace en la antropología y la sociología . El clima de la organización se basa en las percepciones individuales , a menudo se define como los patrones recurrentes de comportamiento , actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la

organización , y se refiere a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo , los empleados y el desempeño laboral .

Por otro lado, la cultura de la organización por lo regular se refiere al contexto histórico en el que ocurre una situación, así como el impacto de este contexto sobre las conductas de los empleados .Por lo general la cultura de la organización se considera mucho mas difícil de alterar en situaciones de corto plazo porque se ha definido en el transcurso de años de historia y tradición .(23)

2.4 Bases Científicas

Clima organizacional

Conceptos de clima organizacional

Litwin (1968), Pone énfasis en los aspectos motivacionales del clima al definirlo como la cualidad o propiedad del ambiente que:

a) Perciben o experimentan los miembros de la organización

b) Influye sobre la conducta de estos

El clima organizacional es el resumen del patrón total de expectativas y valores de incentivo que existen en un medio organizacional dado.

Litwin (1968), un proceso psicológico que interviene entre el comportamiento y las características organizacionales.

Scheneider y Hall (1972) , percepciones que tienen los individuos de sus organizaciones influidas por las características de la organización y del individuo .

Evan (1976)El clima organizacional es una percepción multidimensional por parte de los miembros y los no miembros de atributos esenciales o de carácter de un sistema organizacional .

Reichers y Schneider (1990), percepciones compartidas de políticas , prácticas y procedimientos organizacionales , tanto formales como informales . (21)

Modelos teóricos de clima organizacional

Desde el primer modelo de clima de Litwin y Stringer (1968) se han desarrollado otros muchos. Aunque no presentan acuerdo entre sus dimensiones, tienen ciertos paralelismos. En este apartado se muestran los modelos clásicos que describen la composición del clima, cuyas dimensiones hacen referencia a tres grandes factores:

1. Las prácticas de la organización y el diseño del puesto para que el trabajo sea retador y motivador intrínseca y extrínsecamente.
2. La gestión del conflicto y de la toma de decisiones en el puesto de trabajo y en la organización.
3. El apoyo del equipo, unidad o departamento que incluiría percepciones del estilo de liderazgo, de la cooperación y consideración del equipo, departamento y organización.

El modelo de Litwin y Stringer (1968), diferencia dentro del concepto de clima organizacional seis grandes dimensiones:

1. La estructura, que explica la percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.
2. La responsabilidad individual describe la obligación y autonomía a la hora de llevar a cabo el trabajo.
3. La remuneración o justicia distributiva en relación con el salario.
4. El riesgo y la toma de decisiones describe el nivel de reto y de riesgo en el trabajo.
5. El apoyo es la consideración por parte de los colegas y el supervisor.
6. La tolerancia al conflicto describe los grados de libertad de los empleados para expresar sus opiniones sin represalias.

Por su parte, Likert (1967) consideró ocho grandes dimensiones que son percibidas por los empleados:

1. Los métodos de mando o la percepción de liderazgo.
2. Las fuerzas motivacionales entendidas como procedimientos y prácticas que motivan y cubren las necesidades de los empleados.
3. Los procesos de comunicación y el modo de ejecutarlos.
4. Los procesos de influencia y jerarquización que establecen los objetivos de la organización.
5. Los procesos de toma de decisiones y el reparto de funciones.
6. Los procesos de planificación que marcan el sistema de fijación de objetivos o directrices.

7. Los procesos de control y su distribución entre las instancias organizacionales.
8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento.

James y sus colaboradores (James y Sells, 1981; Jones y James, 1979) identificaron cuatro dimensiones primarias de las percepciones del entorno laboral:

1. Trabajo retador y autonomía.
2. Estrés de rol y carencia de armonía.
3. Facilitación y apoyo del líder.

Cooperación del grupo de trabajo, cordialidad y calidez. (18)

Chiang, V., Salazar, B., y Núñez, P. (2007) proponen una escala para la evaluación y diagnóstico del clima organizacional basada en un a escala tipo Likert, que considera los siguientes 12 factores:

1. Comunicación interna
2. Reconocimiento
3. Relaciones interpersonales en el trabajo
4. Calidad en el trabajo
5. Toma de decisiones
6. Entorno físico
7. Objetivos de la institución

8. Compromiso

9. Adaptación al cambio

10. Delegación de actividades y funciones

11. Coordinación externa

12. Eficiencia en la productividad. (24)

Clima organizacional: importancia, factores e implementación

En la perspectiva global, el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, quienes debido a su naturaleza se transforman en elementos del clima, proporciona retroalimentación de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados en las actitudes y conductas de los miembros, así como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que lo componen.

Es importante, que la gerencia actúe proactivamente con el fin de analizar y diagnosticar el clima organizacional, puesto que podrá:

- Evaluar las fuentes del conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- Iniciar y sostener un cambio que indique a la gerencia los elementos específicos sobre los cuales intervenir.

- Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que pudieran surgir.
- Reevaluar el fortalecimiento, desarrollo de la cultura corporativa y el DO.

De esta forma, el gerente puede ejercer un control sobre la determinación del clima, de manera tal que administre su organización lo más eficazmente posible. Un buen o mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo o negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización.

Entre las consecuencias positivas, se encuentran las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, creatividad y proactividad. Respecto de las consecuencias negativas, las siguientes; inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca creatividad e innovación, baja productividad, indisciplina, falta de responsabilidad, reactividad, auto conflicto, huelgas, sabotajes, parasitismo, conformismo, disonancias y/o frustraciones, etc.

Factores principales del clima organizacional:

Es posible identificar cuatro factores principales que influyen sobre la percepción individual del clima y que podrían también explicar la naturaleza de los microclimas, éstos son:

1. Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional.
2. La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización, así como el salario que percibe.
3. Los factores personales tales como la personalidad, las actividades y el nivel de satisfacción.
4. La percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores, así como la comunidad respecto del clima organizacional.

El clima laboral, revela la personalidad intrínseca de la institución la que reposa sobre una adecuada cultura corporativa nutrida de valores, actitudes, creencias y condicionamiento de sus miembros como un todo holístico, los que por su naturaleza constituyen el elemento principal del clima. Es el significado de una configuración particular de las variables situacionales, estableciéndose en el factor determinante e indirecto del comportamiento en el sentido de que actúa sobre las actitudes, expectativas y estados de emoción determinantes del comportamiento.

Rodríguez (1999) considera: "el clima organizacional, en consecuencia, se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico que en este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo".

Es la percepción directa o indirecta que tienen los agentes que conforman la institución, con relación al conjunto de propiedades del entorno laboral traducidos en determinados comportamientos que tienen consecuencias sobre la organización, en cuanto que condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional. El clima organizacional se encuentra enfocado en la comprensión de la organización, su aproximación a estas variables es por medio de las percepciones que los individuos tienen de ellas, tales como:

- Variables del ambiente físico: espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinas, materiales, medios, etc.
- Variables estructurales: tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc.
- Variables del ambiente social: compañerismo, conflicto interpersonal, o entre departamentos, comunicaciones, etc.
- Variables personales: aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, etc.
- Variables propias del comportamiento organizacional: productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, estrés, etc.

Todas estas variables configuran el clima de una organización mediante la percepción que de ellas tienen los miembros de la misma.

Al respecto, Medina Revilla considera que el clima institucional es: "el ecosistema resultante de la multitud de interacciones que se generan simultáneamente y/o sucesivamente entre el conjunto de agentes de la institución tanto en el nivel interpersonal, micro grupal y macro grupal". Como se puede apreciar, se trata de un ambiente organizacional típicamente social pues su naturaleza intrínseca no es otra que el conjunto de interacciones que se establecen y desarrollan entre sus integrantes.

El clima organizacional define la calidad de vida laboral. Por ello, la urgente y seria necesidad del compromiso de todos los agentes internos y externos que conforman la organización. Significa apuntar hacia una visión sostenida y conjunta de la calidad y el mejoramiento productivo laboral y eso solo se logra a través del fortalecimiento de la cultura corporativa que hace fuerte a los hombres y a sus instituciones. Apuntar a esa visión, significa fomentar un clima laboral positivo, por tanto, lograr una mejor calidad de vida laboral.

El clima organizacional se caracteriza por:

- Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral.
- La institución puede contar con una cierta estabilidad en el clima con cambios relativamente graduales, pero esa estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia, derivada de decisiones que afectan en forma relevante al devenir organizacional.

- Ei clima tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la institución, pudiendo hacerse extremadamente difícil la conducción organizacional y las coordinaciones laborales.
- El clima organizacional afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con esta.
- El clima organizacional es afectado por diferentes variables estructurales, tales como el estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistema de contratación y despido, etc. Estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima.
- El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral. Así mismo, la incapacidad e inoperancia para cohesionar, dirigir y coordinar, la complacencia y la falta de control, así como las tardanzas e inasistencias, el abandono personal, la desmotivación, la falta de respeto a las normas y al buen trato interpersonal, la falta de creatividad e innovación, la falta de preparación, planificación y estructuración dinámica de las actividades, el conflicto, el auto conflicto, etc.
- Existe directa relación entre el buen o mal clima organizacional y la buena o mala calidad de vida laboral.
- El cambio en el clima organizacional es siempre posible, pero se requiere de cambios en más de una variable para que el cambio sea duradero y se logre que el clima se estabilice en una nueva configuración. Dicho cambio solo podrán lograrlo los verdaderos agentes educativos no

contaminados con el estatus de mediocridad e incertidumbre de un sistema estacionario. (19)

Dimensiones de clima organizacional:

- Comunicación interna : La comunicación interna eficaz es aquella destinada a las personas, en base a distintos canales, que hacen posible que la organización esté plenamente operativa, que cumpla con sus objetivos y que ofrezca una atención sanitaria segura, adecuada, efectiva y eficiente.(25)

- Reconocimiento: Es una herramienta de gestión que refuerza la relación de la empresa con los trabajadores, y que origina positivos cambios al interior de una organización. Cuando se reconoce a una persona eficiente y eficaz, se están reforzando además las acciones y comportamientos que la organización desea prolongar en los empleados.(26)

- Relaciones interpersonales: La Relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. (27)

- Calidad de trabajo: La calidad en el trabajo te diferenciará del resto, te otorgará valor y, por qué no, te hará superior a otros. A

veces, piensas que el tiempo que dedicas a una tarea es lo que determina el buen resultado de la misma. Hay más factores que influyen y que tienes que tener en cuenta (29)

- Toma de decisiones: evalúa la información disponible utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso. (2)

- Entorno físico: Las condiciones físicas que rodean el trabajo inciden en el ambiente laboral ya sea positiva o negativamente. El tener iluminación, ventilación, aseo, orden, estímulos visuales y auditivos, climatización, seguridad, entre otros factores, afecta el confort y el ánimo del trabajador, convirtiéndose el ambiente físico en un factor determinante del rendimiento laboral.(28).

- Objetivos de la institución: Son declaraciones que identifican el punto final o condición que desea alcanzar una organización. Tener un conjunto específico de objetivos es lo que proporciona identidad propia a una organización.

  Los objetivos cumplen tres funciones principales: Establecen principios generales, Proporcionan legitimidad, Plantean un conjunto de estándares. (21)

- Compromiso: Es la fortaleza de la participación de un empleado en la organización y la forma en que se identifica con ella .Los empleados que permanecen con la organización durante un largo periodo tienen a estar mucho más comprometidos con la organización que aquellos que trabajaron por periodos mas cortos (20)

  El compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia.(21)

- Adaptación al cambio: Los cambios forman parte de la vida diaria y del ambiente laboral. Sin embargo, un gran número de personas tienen miedo, resistencia, o dificultad para adaptarse y aprovecharlos. En ámbito profesional o laboral se convierten en retos y oportunidades de mejora para aprender o ascender, pero, sin embargo, cuando se producen cambios en el ambiente laboral para muchos representan su peor enemigo, en la cual, ponen de manifiesto capacidad de resistencia y de no aceptación a los cambios. Pero en este mundo globalizado e interconectado como

en el que vivimos, las empresas y los empleados deben ofrecer resultados constantemente. Por tanto, es clave adoptar una mentalidad positiva, ante cualquier circunstancia, para alcanzar las metas individuales y empresariales que se establezcan.(30)

Satisfacción Laboral

Conceptos de satisfacción laboral

Locke (1976): estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona.

Newstron y Davis (1993): un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los empleados ven su trabajo .

Peiró (1984) , una actitud general resultante de muchas actitudes especificas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización.

Bravo ,Peiró y Rodríguez (1996) , una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo .Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo .

La satisfacción laboral y su Importancia

Una actitud que interesa mucho a los directivos y a los líderes de equipos es la de la satisfacción laboral. La satisfacción laboral refleja el grado al que las personas encuentran satisfacción en su trabajo. La satisfacción laboral se ha

vinculado con que los empleados permanezcan en el puesto y con una baja rotación en el trabajo. Como el costo de reemplazar empleados es de aproximadamente 30 o 40 por ciento de su salario, la rotación puede resultar muy cara. En forma similar, los empleados que están altamente satisfechos con sus puestos llegan a trabajar en forma regular y es menos probable que recurran a sus días de incapacidad por enfermedad.

¿A las personas les gusta su trabajo en términos generales? Aunque usted tal vez escuche en las noticias que algunos trabajadores insatisfechos se han declarado en huelga o incluso que han actuado con violencia contra sus compañeros de trabajo y/o el gerente, las personas suelen estar satisfechas con sus trabajos. Estos sentimientos, que reflejan las actitudes ante el trabajo representan la llamada satisfacción laboral. La escasa satisfacción produce una costosa rotación de empleados, ausentismo, retardos e incluso mala salud mental. Como la satisfacción laboral es importante para las organizaciones, es necesario analizar los factores que contribuyen a ella.

Efectos de diversos factores de trabajo en la satisfacción laboral

Factores de trabajo	Efectos
El trabajo en sí	
Reto	El trabajo representa un reto mental para el individuo y la posibilidad de desempeño con éxito le produce satisfacción.
Exigencias físicas	El trabajo que cansa no produce satisfacción.
Interés personal	El trabajo que le resulta interesante a la persona le produce satisfacción.
Estructura de recompensas	Las recompensas que son justas y que proporcionan retroalimentación exacta del desempeño producen satisfacción.
Condiciones de trabajo	
Físicas	La satisfacción depende de que las condiciones de trabajo encajen bien con los requerimientos físicos.
Consecución de metas	Las condiciones de trabajo que propician la consecución de metas producen satisfacción.

Yo	Una buena autoestima lleva a la satisfacción laboral.
Otros en la organización	Las personas se sentirán satisfechas con sus supervisores, compañeros de trabajo o subordinados que les ayuden a obtener recompensas. Además, las personas estarán más satisfechas con colegas que vean las cosas de la misma manera que ellos.
Organización y administración	Las personas se sentirán satisfechas en organizaciones que cuentan con políticas y procedimientos que han sido diseñadas para ayudarles a obtener recompensas. Se sentirán insatisfechas con las funciones contrapuestas y/o ambiguas que les impone la organización.
Prestaciones	En el caso de la mayoría de los trabajadores las prestaciones no tienen una gran influencia en la satisfacción laboral.

Fuente: adaptado de Landy. F. J" Psychology of work Behavior", 4ta ed,.Brooks/Cole, Pacific Grove , California, 1989, p.470.

La satisfacción laboral es un conjunto de numerosas actitudes que se adoptan ante diversos aspectos del trabajo y representa una actitud general. El desempeño de una tarea específica, como la preparación de un informe

mensual determinado, no siempre se puede prever con base en la actitud general. Sin embargo, algunos estudios revelan que el grado general de satisfacción laboral de los empleados y el desempeño organizacional están vinculados. Es decir, las organizaciones que tienen empleados satisfechos suelen ser más efectivas que las que tienen empleados insatisfechos. Es más, la gerencia en muchas organizaciones reconoce que existe un vínculo muy importante entre la satisfacción de los clientes y la satisfacción de los empleados que interactúan con ellos. (20)

Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Relación con sus superiores:

Es lo que cada persona percibe del otro, es por eso que es de suma importancia estar atentos a las reacciones y emociones de los que nos rodean al momento de relacionarnos con ellos.

Los excesos por parte de los jefes inmediatos, es malo, ya que podremos caer en una desmotivación. En el lado opuesto si el jefe es demasiado suave se puede caer en la anarquía y en la falta de liderazgo; cuando algo vaya mal existirá el sentimiento de que nadie está a cargo en realidad.

Del estilo de cada persona dependerá mucho el tipo de comunicación que podemos entablar; en esto influyen un gran número de factores, como pueden ser la formación académica, la edad, el nivel socioeconómico, etc.

Construir un clima laboral sano desde la base resulta ser en la mayoría de los casos una medida para prevenir el herir cualquier susceptibilidad, si logramos que los integrantes de nuestro equipo se sientan identificados e integrados, las formas de comunicación estarán dotadas de confianza y camaradería (siempre procurando no caer en lo ordinario y en la falta de respeto).

Por otra parte, si el empleado no está haciendo bien su trabajo, es siempre necesario que el jefe, como líder del equipo que debe ser, de retroalimentación sobre el hecho para procurar enmendar los errores y cubrir las áreas de oportunidad. Si esto no sucede el empleado se sentirá trabajando sin sentido alguno y sentirá que ni sus aciertos ni sus errores tienen consecuencia alguna y que su trabajo no hace la diferencia.

Satisfacción con el trabajo:

Para que un trabajador pueda calificar su propio trabajo como agradable exige sentir que su actividad es algo razonable , que es competente y que ejercita su capacidad intelectual en la tarea . Es importante por tanto que esta revista unas características satisfactorias , de lo contrario , el trabajo se convierte en una fuente frecuente e importante de frustración e insatisfacción.

Satisfacción con el reconocimiento.-

Del mismo modo que el salario, también el reconocimiento es interpretado por el trabajador como un incentivo o recompensa que la organización le otorga . Ya en 1959 Herzberg y sus colaboradores encontraron que el reconocimiento aparecía en sus investigaciones como la causa principal de la satisfacción laboral.

Satisfacción en las condiciones físicas en el trabajo.-

Locke (1984)Como mínimo las condiciones físicas de trabajo (ruidos, ventilación ,peligros y otros) no deberían amenazar el bienestar físico de los empleados , ello requiere la eliminación de las condiciones no seguras , la puesta en práctica de procedimientos de seguridad y el control de la misma.(21)

Participación en las decisiones : El profesional de enfermería como parte del equipo de salud , participa con agrado activamente en la toma de decisiones en el servicio , identificando los problemas y determinado los criterios de decisión que son importantes para resolverlos .

2.5 Bases Normativas

En nuestro país de acuerdo a los lineamientos y políticas de salud actuales las organizaciones de salud establecen y desarrollan acciones pertinentes de gestión de la calidad a fin de mejorar sus procesos , resultados , clima organizacional y la satisfacción de los usuarios internos y externos .

Para lo cual la dirección de calidad en salud , del ministerio de salud , con la participación del comité técnico de de clima organizacional y equipo de expertos ha elaborado el documento técnico : metodología para el estudio del clima organizacional .

Con la finalidad de desarrollar una cultura de calidad en las organizaciones de salud a través de la mejora continua del clima organizacional .

Con el objetivo de proporcionar una herramienta metodológica que orienté e impulsé el desarrollo del estudio del clima organizacional

El documento técnico :" Metodología para el estudio del clima organizacional " , es de aplicación en las organizaciones de salud , del ministerio de salud y es de referencia o aplicabilidad para las organizaciones de salud de los demás subsectores según lo consideren .

2.6 Definición de Términos

- Clima organizacional .- Son las percepciones que tienen los individuos de sus organizaciones ,influidas por las características de la organización y del individuo.

- Satisfacción laboral.- Es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con la que los empleados ven su trabajo.

- Dimensiones.- Son las distintas facetas que constituyen los elementos más sobresalientes del complejo fenómeno del clima organizacional.

- Precepción.- Es el proceso cognoscitivo, bastante más inmediato, concreto y espontáneo que el pensamiento racional, por el que se pueden elaborar juicios relativamente elementales acerca de personas, objetos y eventos, mediante informaciones de tipo sensorial, seleccionadas y rudimentariamente organizadas

CAPÍTULO III

VARIABLES E HIPÓTESIS

3.1 Definición de variables

Variable 1 Clima organizacional: Se define como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que se da , las relaciones interpersonales que tienen lugar en el entorno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo .(2)

Variable 2 Satisfacción laboral : La satisfacción laboral como un conjunto de sentimientos tanto positivos como negativos que tiene un trabajador hacia su trabajo, generado por diversos factores particulares relacionados con la labor que realiza y con las condiciones bajo las cuales se efectúa.

3.2 Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala
CLIMA ORGANIZACIONAL	Se define como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo , el ambiente físico en que se da , las relaciones interpersonales que tienen lugar en el entorno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo .(2)	Comunicación interna. Reconocimiento Relaciones interpersonales	Conjunto de actividades efectuadas por la organización entre sus miembros a través de uso de diferentes medios de comunicación. Herramienta de gestión que refuerza la relación de la empresa con los trabajadores. Relación entre Enfermera de jerarquía inmediata superior y entre enfermeras asistenciales. Son las interacciones laborales que existen entre los miembros de una organización. Existencia de equidad	Cuantitativa clima organizacional -Desfavorable -Medianamente favorable -Favorable

		Calidad de trabajo	Cumplimiento adecuado de las funciones asignadas en el servicio donde se trabaja.	
		Toma de decisiones	Evalúa la información disponible utilizada en las decisiones que se toman en la organización , así como el papel del personal de enfermería en este proceso .	
		Entorno físico	Adecuado ambiente de trabajo , para el cumplimiento de sus actividades .	
		Objetivos de la institución	Condición que desea alcanzar una organización.	
		Compromiso	Es la fortaleza de la participación de un empleado en la organización y la forma en que se identifica con ella.	
		Adaptación al cambio	Nuevas situaciones asumidas por el trabajador	

SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral como un conjunto de sentimientos tanto positivos como negativos que tiene un trabajador hacia su trabajo, generado por diversos factores particulares relacionados con la labor que realiza y con las condiciones bajo las cuales se efectúa.	Condiciones físicas en el trabajo Participación en las decisiones Satisfacción con el trabajo. Reconocimiento Relación con sus superiores	Agrado por la infraestructura, que permite el desempeño eficiente del profesional . Agrado del profesional de enfermería en la participación las decisiones. Agrado del profesional de enfermería con las oportunidades que ofrece el trabajo. Incentivo o recompensa que la organización le otorga Agrado en relación a la interacción con su inmediato superior.	-Cuantitativa satisfacción laboral - Insatisfecho - Medianamente satisfecho - Satisfecho

3.3 Hipótesis General e hipótesis específicas

3.3.1 Hipótesis general:

El clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Daniel Alcides Carrión 2017.

3.3.2 Hipótesis específicas:

a) El clima organizacional en el profesional de enfermería en los servicios de cirugía del hospital Daniel Alcides Carrión es favorable.

b) El profesional de enfermería en los servicios de cirugía en el hospital Daniel Alcides Carrión está laboralmente satisfecho.

c) Existe relación entre las dimensiones de la variable clima organizacional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería en los servicios de cirugía del hospital Daniel Alcides Carrión .

CAPÍTULO IV

METODOLOGIA

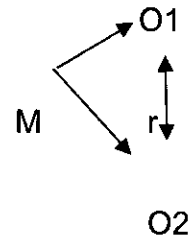
4.1 Tipo de investigación

El tipo de estudio fue cuantitativo, no experimental, descriptivo, porque identifica y analiza el clima organizacional y la satisfaccion laboral del profesional de enfermería en los sevicios de cirugía del hospital Daniel Alcides Carrión .

4.2 Diseño de la investigación

El estudió se definió como una investigación de tipo correlacional, porque se orienta a la determinación del grado de relación entre dos variables de interés en una misma muestra, y es de corte transversal porque se da en un tiempo determinado .Según Carlessi, Reyes (2000) es un tipo de investigación en la cual el investigador no introduce ninguna variable experimental en la situación que desea estudiar.Aqui el investigador asume que la variable 1 ya a actuado,limitándose a señalar las posibles relaciones con la variable.

Esquematizándose el diseño correlacional de la siguiente manera:



M: Muestra de enfermeras que laboran en los servicios de cirugía

O1 :Son las observaciones y las mediciones de la variabe 1 cima organizacional

O2 :Son las observaciones y mediciones de las variables 2 satisfacción laboral del profesional de enfermería.

r : Es la relación entre las variables observadas.

4.3. Población y muestra

La población a considerar, fueron las enfermeras de los servicios de cirugía que cumplían los criterios de inclusión; la muestra total fueron de 48 enfermeras, con la finalidad de disminuir el error de precisión se eligió trabajar con la población total .

Criterios de inclusión y de exclusión

Criterios de Inclusión

- Enfermeras asistenciales que laboran en los servicios de cirugía.
- Enfermeras asistenciales que acepten participar en dicho estudio.

Criterios de Exclusión:

- Enfermeras asistenciales que se encuentren de vacaciones, de reten y/o permisos.

- Enfermeras en pre y post natal.

- Enfermeras asistenciales que no acepten participar en dicho estudio.

- Enfermeras jefas

4.4 **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para poder determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería en los servicios de cirugía del hospital Daniel Alcides Carrión , la técnica , aplicada fue la encuesta .

El cuestionario consta de tres partes:

Primera parte características Socio demográficas tomado De Mg .Flor Arcilia Ramírez Avalos (2010) : 10 Ítems

Cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería sobre clima organizacional tomado de María Elena Ramírez Mendoza (2012): 35 ítems (33)

Se ha valorado el clima organizacional considerando las siguientes dimensiones:

	Fiabilidad del factor
- Comunicación interna	: Cinco Ítems (alfa de Cronbach 0.94)
- Reconocimiento	: Cinco Ítems (alfa de Cronbach 0.907)
- Relaciones interpersonales	: Cuatro Ítems (alfa de Cronbach 0.89)
- Calidad de trabajo	: Cuatro Ítems (alfa de Cronbach)

- Toma de decisiones : Tres ítems (alfa de Cronbach 0.83)
- Entorno físico : Cuatro ítems (alfa de Cronbach 0.83)
- Objetivos de la institución : Tres ítems (alfa de Cronbach 0.93)
- Compromiso : Cuatro ítems (alfa de Cronbach 0.81)
- Adaptación al cambio : Tres ítems (alfa de Cronbach 0.79)

Cuestionario 20/23 aplicado a los profesionales de enfermería sobre satisfacción laboral Tomado De Meliá Y Peiró Del Año (1998): 23 Ítems.

La fiabilidad (consistencia interna) de la escala total fue 0.92 y los factores oscilan 0.76 y 0.89. (21)

Se ha valorado la Satisfacción laboral considerando las siguientes dimensiones:

- Condiciones físicas en el trabajo :Cinco ítems(alfa de Cronbach 0.86)
- Participación en las decisiones : Seis ítems(alfa de Cronbach 0.87)
- Satisfacción con el trabajo : Cuatro ítems(alfa de Cronbach 0.81)
- Reconocimiento : Tres ítems(alfa de Cronbach 0.73)
- Relación con los superiores : Cinco ítems(alfa de Cronbach 0.87)

El Cuestionario consta de una introducción, donde se hace una breve presentación, las instrucciones y el contenido propiamente dicho.

En los instrumentos de clima organizacional y en el de satisfacción laboral se utilizó la misma escala tipo Likert y son:

- **TDA =TOTALMENTE DE ACUERDO**
- **DA = DE ACUERDO**
- **I = INDECISO**
- **ED = EN DESACUERDO**
- **TED = TOTALMENTE EN DESACUERDO**

4.5 Procedimiento de recolección de datos:

Se solicitó carta de presentación para tesis a la Universidad Nacional del Callao, facultad de Ciencias de la Salud, Unidad de posgrado.

Se realizó el trámite administrativo mediante una solicitud dirigido a la directora general del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, donde se solicita la aprobación para realizar el proyecto de investigación ,indicando el título , adjuntando la declaración del tesista y contando con la aprobación del jefe del departamento de cirugía del hospital, dichos documentos fueron presentados a la oficina de OADI del hospital en mención.

El mencionado proyecto fue evaluado y aprobado por el Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación, en tal sentido la Dirección General, dio la autorización para la ejecución de la investigación.

Así mismo la jefa del departamento de enfermería autorizó y brindo las facilidades para el recojo de información.

A continuación, se procedió a solicitar a la oficina del departamento de enfermería, la relación de las enfermeras asistenciales que laboran en los servicios de cirugía obteniendo un total de 48 enfermeras, por lo cual no fue necesario la aplicación de un diseño muestral y con la finalidad de disminuir el error de precisión , se consideró a toda la población que cumplen los criterios de inclusión.

En el proceso de recolección de información se aplicó un cuestionario, previo consentimiento informado de los participantes , se les hizo saber la finalidad de la investigación en forma verbal y escrita ,luego se les solicitó participar en la misma , quedando ellos en la libertad de decidir . Se ejecutó en los servicios de cirugía teniendo en cuenta una duración de 15 a 20 minutos , en los diferentes turnos rotativos.

4.6. Procesamiento estadístico y análisis de datos:

Para el procesamiento de la información y análisis de los datos se creó una base de datos con la información recabada procedente de la hoja de respuestas de los tres instrumentos y se procedió a la codificación en una tabla de Excel de los 48 participantes. Procediéndose luego a la realización del análisis estadístico respectivo, utilizando la versión 24 del STADISTICAL

PACKAGE FOR THE SOCIAL SCIENCES (SPSS) .A cada respuesta del instrumento se le asigno un puntaje que fue el siguiente :

TDA	= TOTALMENTE DE ACUERDO	: 4 puntos
DA	= DE ACUERDO	: 3 puntos
I	=INDECISO	: 2 puntos
ED	= EN DESACUERDO	: 1 punto
TED	= TOTALMENTE EN DESACUERDO	: 0 puntos

Se aplicó la ESCALA DE STATONES para cada dimensión de las dos variables y luego se establecieron las categorías que fueron las siguientes:

Clima organizacional:

- Desfavorable : 66-84
- Medianamente favorable : 85-109
- Favorable : 110-138

Satisfacción laboral:

- Insatisfecho : 20-44
- Medianamente satisfecho : 45-66
- Satisfecho : 67-89

Para analizar la correlación entre las dos variables se empleó la prueba de coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyos resultados fueron expresados en los cuadros de correlaciones, las probabilidades y el nivel de significancia estadística (valor de $p < 0.05$).

CAPÍTULO V

RESULTADOS

TABLA N° 5.1
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CIRUGÍA

CARACTERÍSTICA	SOCIODEMOGRÁFICAS	Nº	%
EDAD	26 A 35	10	20,8%
	36 A 50	17	35,4%
	50 A MAS	21	43,8%
SEXO	MASCULINO	4	8,3%
	FEMENINO	44	91,7%
ESTADO CIVIL	SOLTERO	18	37,5%
	CASADO	21	43,8%
	DIVORCIADO	6	12,5%
	CONVIVIENTE	2	4,2%
NIVEL DE ESTUDIO	LICENCIADO	18	37,5%
	ESPECIALISTA	20	41,7%
	MAGISTER	8	16,7%
	DOCTOR	2	4,2%
CONDICIÓN	TERCERO	1	2,1%
	CONTRATADO	4	8,3%
	NOMBRADO	43	89,6%
AÑOS DE SERVICIO	1 A 3	4	8,3%
	4 A 6	4	8,3%
	7 A 9	3	6,3%
	10 A MAS	37	77,1%
PACIENTES POR TURNO	< A 6	1	2,1%
	7 A 15	14	29,2%
	16 A 32	33	68,8%
TIEMPO	1 A 3	7	14,6%
	4 A 6	10	20,8%
	7 A 9	2	4,2%
	10 A MAS	29	60,4%

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

Se observó, en la tabla que el 43.8% de las enfermeras presentan una edad de más de 50 años, en cuanto a su nivel de estudio un 41.7% son enfermeros especialistas, el 70.1 %de los enfermeros tienen más de 10 años de servicio.

TABLA N° 5.2

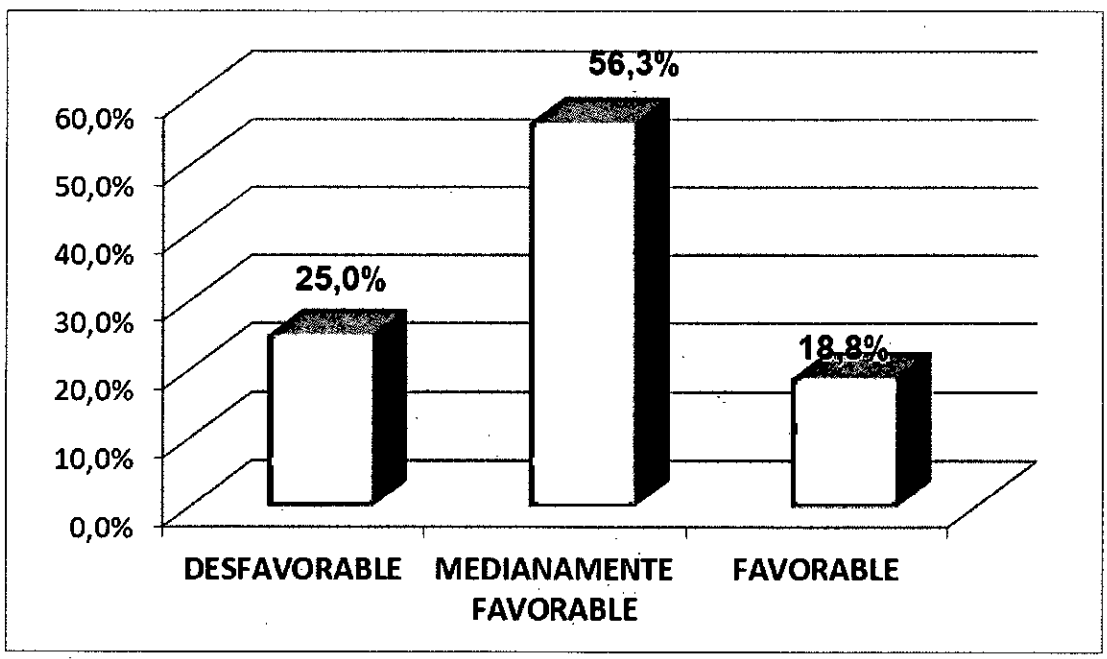
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN

CLIMA ORGANIZACIONAL	Nº	%
DESFAVORABLE	12	25,0%
MEDIANAMENTE FAVORABLE	27	56,3%
FAVORABLE	9	18,8%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

Grafico N° 5.1

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN



Se observó que en el grafico un 56.3% de las enfermeras perciben un clima organizazacional medianamente favorable

TABLA N° 5.3

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN, SEGÚN SUS DIMENSIONES

DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	DESFAVORABLE		MEDIANAMENTE FAVORABLE		FAVORABLE		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
COMUNICACIÓN	12	25,0%	27	56,3%	9	18,8%	**48**
RECONOCIMIENTO	16	33,3%	22	45,8%	10	20,8%	**48**
RELACIONES INTERPERSONALES	10	20,8%	32	66,7%	6	12,5%	**48**
CALIDAD DE TRABAJO	9	18,8%	31	64,6%	8	16,7%	**48**
TOMA DE DECISIONES	9	18,8%	33	68,8%	6	12,5%	**48**
ENTORNO FÍSICO	11	22,9%	29	60,4%	8	16,7%	**48**
OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN	0	0,0%	28	58,3%	20	41,7%	**48**
COMPROMISO	10	20,8%	28	58,3%	10	20,8%	**48**
ADAPTACIÓN AL CAMBIO	12	25,0%	27	56,3%	9	18,8%	**48**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

En la presente tabla se observó que, en las nueve dimensiones de la variable clima organizacional, las enfermeras de los servicios de cirugía evidenciaron mayores porcentajes en clima organizacional medianamente favorable, destacándose la dimensión toma de decisiones con un 68.8%. Mientras que un 41.7% de las enfermeras presentaron un clima organizacional favorable en la dimensión objetivos de la institución.

TABLA N° 5.4

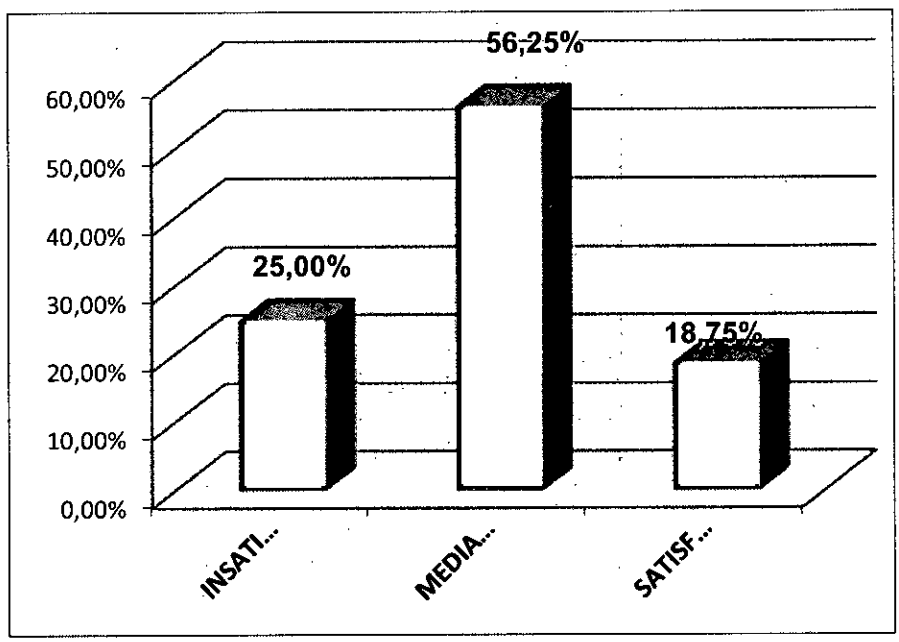
SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN

NIVEL DE SATISFACCIÓN	Nº	%
INSATISFECHO	12	25,00%
MEDIANAMENTE SATISFECHO	27	56,25%
SATISFECHO	9	18,75%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

Grafico 5. 2

SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN



En la tabla se observó que un 56. 25 % de las enfermeras de los servicios de cirugía se encuentran medianamente satisfechas.

TABLA N° 5.5

SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN SEGÚN SUS DIMENSIONES

DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	INSATISFECHO		MEDIANAMENTE SATISFECHO		SATISFECHO		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
CONDICIONES FÍSICAS EN EL TRABAJO	16	33,3%	22	45,8%	10	20,8%	**48**
PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES	12	25,0%	29	60,4%	7	14,6%	**48**
SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	12	25,0%	30	62,5%	6	12,5%	**48**
SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO	10	20,8%	30	62,5%	8	16,7%	**48**
RELACIÓN CON LOS SUPERIORES	16	33,3%	19	39,6%	13	27,1%	**48**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

Se observó en la tabla que en las cinco dimensiones de la variable satisfacción laboral, las enfermeras de los servicios de cirugía evidenciaron mayores porcentajes en la escala medianamente satisfecho,

Destacándose las dimensiones satisfacción con el trabajo y satisfacción con el reconocimiento con un 62.5% respectivamente.

Tabla N° 5.6

SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CIRUGÍA, SEGÚN DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

	INSATISFECHO		MEDIANAMENTE SATISFECHO		SATISFECHO		
COMUNICACIÓN	Nº	%	Nº	%	Nº	%	TOTAL
DESFAVORABLE	6	50.00%	6	50.00%	0	0.00%	12
MEDIANAMENTE FAVORABLE	5	18.52%	18	66.67%	4	14.81%	27
FAVORABLE	1	11.11%	3	33.33%	5	55.56%	9
RECONOCIMIENTO							
DESFAVORABLE	9	56.25%	7	43.75%	0	0.00%	16
MEDIANAMENTE FAVORABLE	2	9.09%	17	77.27%	3	13.64%	22
FAVORABLE	1	10.00%	3	30.00%	6	60.00%	10
RELACIONES INTERPERSONALES							
DESFAVORABLE	5	50.00%	4	40.00%	1	10.00%	10
MEDIANAMENTE FAVORABLE	6	18.75%	21	65.63%	5	15.63%	32
FAVORABLE	1	16.67%	2	33.33%	3	50.00%	6
CALIDAD DE TRABAJO							
DESFAVORABLE	5	55.56%	4	44.44%	0	0.00%	9
MEDIANAMENTE FAVORABLE	7	22.58%	18	58.06%	6	19.35%	31
FAVORABLE		0.00%	5	62.50%	3	37.50%	8
TOMA DE DECISIONES							
DESFAVORABLE	6	66.67%	3	33.33%	0	0.00%	9
MEDIANAMENTE FAVORABLE	5	15.15%	23	69.70%	5	15.15%	33
FAVORABLE	1	16.67%	1	16.67%	4	66.67%	6
ENTORNO FÍSICO							
DESFAVORABLE	5	45.45%	6	54.55%	0	0.00%	11
MEDIANAMENTE FAVORABLE	5	17.24%	20	68.97%	4	13.79%	29
FAVORABLE	2	25.00%	1	12.50%	5	62.50%	8
OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN							
DESFAVORABLE	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0
MEDIANAMENTE FAVORABLE	6	21.43%	19	67.86%	3	10.71%	28
FAVORABLE	6	30.00%	8	40.00%	6	30.00%	20
COMPROMISO							
DESFAVORABLE	6	60.00%	3	30.00%	1	10.00%	10
MEDIANAMENTE FAVORABLE	5	17.86%	19	67.86%	4	14.29%	28
FAVORABLE	1	10.00%	5	50.00%	4	40.00%	10
ADAPTACIÓN AL CAMBIO							
DESFAVORABLE	1	11.11%	4	44.44%	4	44.44%	9
MEDIANAMENTE FAVORABLE	6	20.69%	18	62.07%	5	17.24%	29
FAVORABLE	5	50.00%	5	50.00%	0	0.00%	10

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

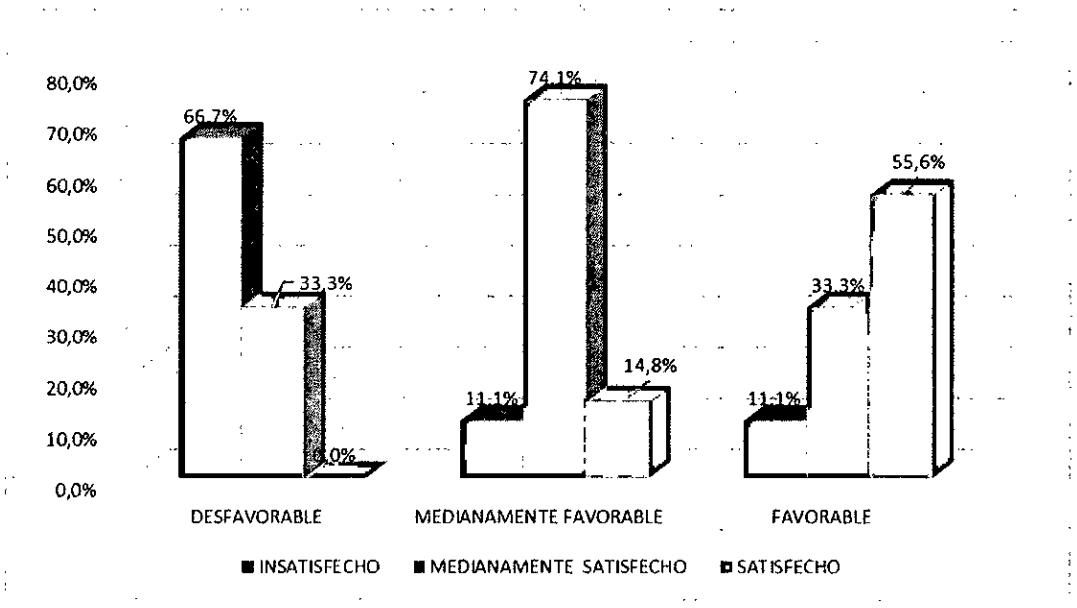
En la tabla se observó , que la satisfacción laboral de las enfermeras de los servicios de cirugía respecto a las nueve dimensiones del clima organizacional están medianamente satisfechas, destacando la dimensión toma de decisiones con un 69,70%

Tabla N° 5.7
CLIMA ORGANIZACIONAL RELACIONADO CON SATISFACCIÓN LABORAL, DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CIRUGÍA

CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL			Total
	INSATISFECHO	MEDIANAMENTE SATISFECHO	SATISFECHO	
DESFAVORABLE	8	4	0	12
	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
MEDIANAMENTE FAVORABLE	3	20	4	27
	11,1%	74,1%	14,8%	100,0%
FAVORABLE	1	3	5	9
	11,1%	33,3%	55,6%	100,0%
TOTAL	12	27	9	48
	15,4%	34,6%	11,5%	100,0%

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 5.3
CLIMA ORGANIZACIONAL RELACIONADO CON SATISFACCIÓN LABORAL, DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CIRUGÍA



Se observó en el grafico un 74.1% se encuentra con un clima organizacional medianamente favorable y medianamente satisfecho; también observamos que un 66.7 % de las enfermeras que se encuentran con un clima organizacional desfavorable se sienten insatisfechas.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación de hipótesis con los resultados:

6.1.1 Prueba de hipótesis general

Para la comprobación de la hipótesis general se realizó los siguientes pasos.

Prueba de Hipótesis

Paso 1: Formulación de Hipótesis

H1: El clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

Ho: El clima organizacional no está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

Paso 2: Nivel de significación

$\alpha = 0.05$

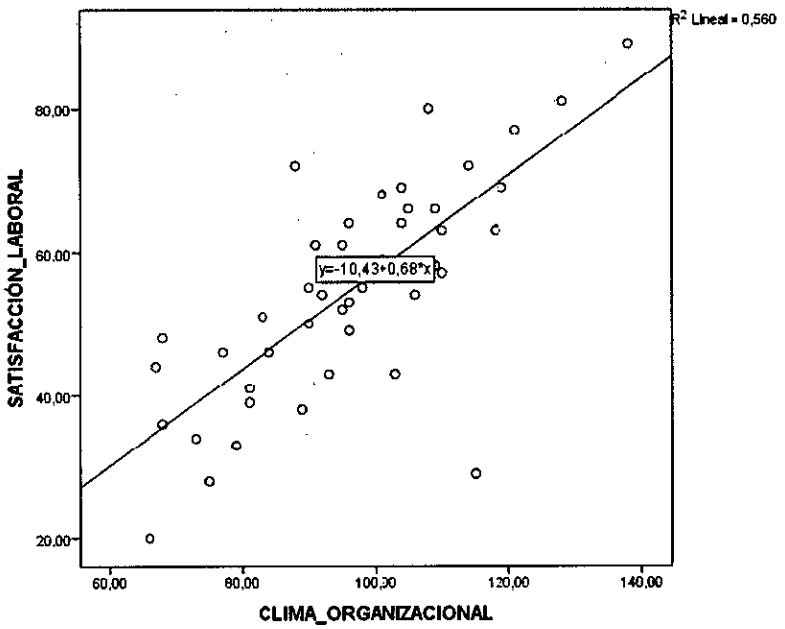
Paso 3: Selección de la prueba estadística:

Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Paso 4: Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor p es menor de 0.05

Paso 5: Cálculo de la prueba



			CLIMA_ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN_LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA_ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1.000	,720**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	48	48
	SATISFACCIÓN_LABORAL	Coeficiente de correlación	,720**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	48	48

Se observa una correlación positiva alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, valor de correlación Rho de Spearman,
rs = 0.720, valor p=0,000

Paso 6: Toma de decisión y conclusión

DECISIÓN ESTADÍSTICA: como p=0.000 < 0.05, se rechaza el H0.

CONCLUSIÓN:

El clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

La presente investigación demuestra que existe una correlación positiva considerable entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un valor de correlación de Rho de Spearman rs = 0.720 lo cual demuestra que a mejor nivel del clima organizacional mayor será el nivel de la satisfacción laboral de las enfermeras de cirugía.

La hipótesis nula se rechaza ya que el valor de p (significancia es menor de 0.05 y se demuestra con la prueba estadística de correlación de Pearson.

El 56.6 % de las enfermeras que percibieron un clima organizacional medianamente favorable están medianamente satisfechos el 25% de las enfermeras que percibe el clima desfavorable están insatisfechos y el 18.8% de las enfermeras que perciben un clima organizacional favorable están satisfechos.

6.1.2 Prueba de hipótesis especifica :

Para la comprobación de la hipótesis especifica : Existe relación entre las dimensiones de la variable clima organizacional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de los servicios de cirugía del hospital Daniel Alcides Carrión .

Se realizó la comprobación de las nueve dimensiones de la variable clima organizacional con la variable satisfacción laboral lo cual se detalla a continuación .

a) Dimensión comunicación :

Prueba de Hipótesis

Paso 1: Formulación de Hipótesis

H1: La dimensión comunicación del variable clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

Ho: La dimensión comunicación de la variable clima organizacional no está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

Paso 2: Nivel de significación

$\alpha = 0.05$

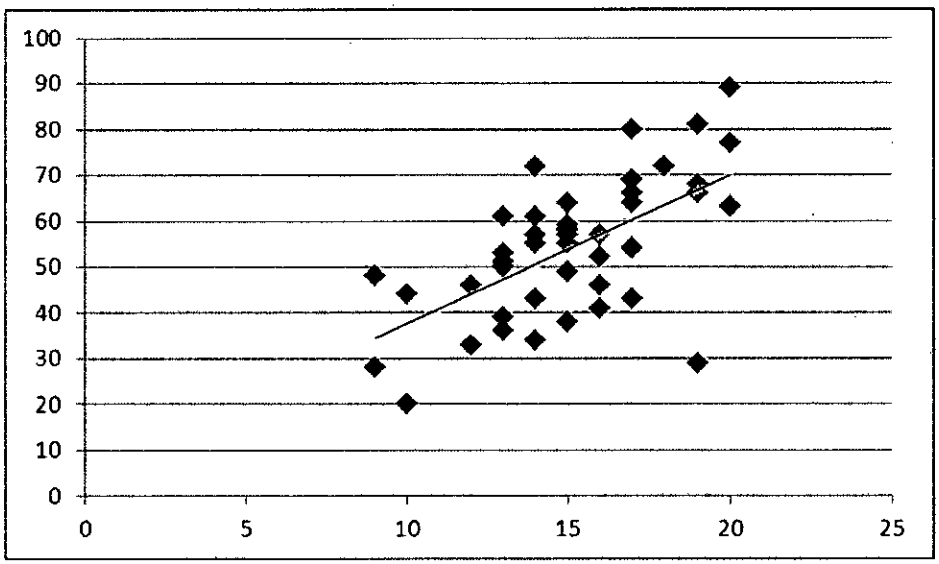
Paso 3: Selección de la prueba estadística:

Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Paso 4: Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor p es menor de 0.05

Paso 5: Cálculo de la prueba:



			COMUNICACIÓN	SATISFACCIÓN_LABORAL
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	1.000	,613**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	48	48
	SATISFACCIÓN_LABORAL	Coeficiente de correlación	,613**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	48	48

Se observa una correlación positiva moderada entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y la satisfacción laboral, valor de correlación

Rho de Spearman, rs = 0.613

valor p=0,000

<u>Paso 6</u>: Toma de decisión y conclusión

DECISIÓN ESTADÍSTICA: como p=0.000 < 0.05, se rechaza el H0.

CONCLUSIÓN:

La relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao. Dimensión comunicación de la variable clima organizacional está

b) Dimensión reconocimiento:

Prueba de Hipótesis

<u>Paso 1:</u> Formulación de Hipótesis

H1: La dimensión reconocimiento del variable clima organizacional está relacionada con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

Ho: La dimensión reconocimiento del variable clima organizacional no está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

Paso 2: Nivel de significación

$\alpha = 0.05$

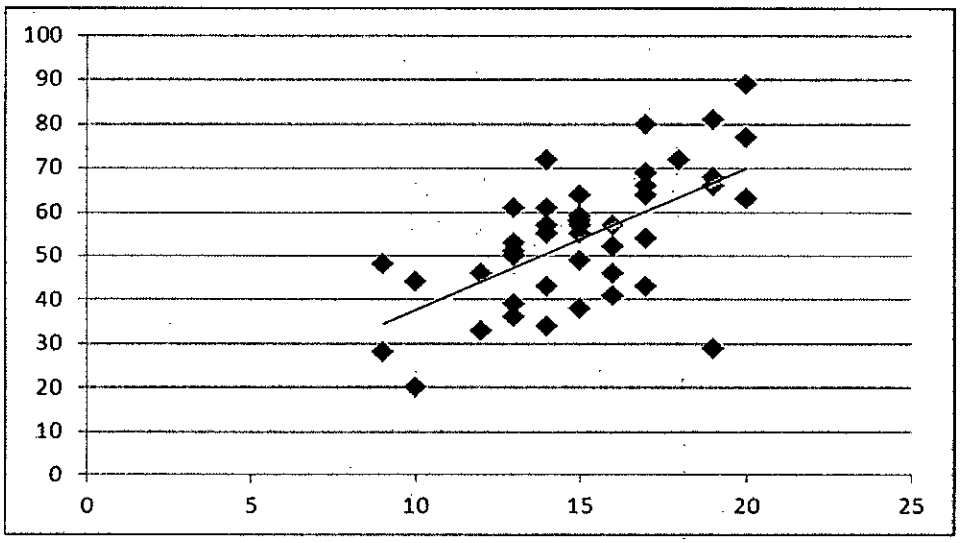
Paso 3: Selección de la prueba estadística:

Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Paso 4: Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor p es menor de 0.05

Paso 5: Cálculo de la prueba:



			RECONOCIMIENTO	SATISFACCION_LABORAL
Rho de Spearman	RECONOCIMIENTO	Coeficiente de correlación	1.000	,491**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	48	48
	SATISFACCIÓN_LABORAL	Coeficiente de correlación	,491**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	48	48

Se observa una correlación positiva moderada entre la dimensión reconocimiento de la variable clima organizacional y la satisfacción laboral, valor de correlación

Rho de Spearman = 0.491

Valor p=0,000

Paso 6: Toma de decisión y conclusión

DECISIÓN ESTADÍSTICA: como p=0.000 < 0.05, se rechaza el H0.

CONCLUSIÓN: La dimensión reconocimiento del variable clima organizacional está relacionada con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

c) Relaciones interpersonales

Prueba de Hipótesis

Paso 1: Formulación de Hipótesis

H1: La dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

Ho: La dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional no está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

Paso 2: Nivel de significación

$\alpha = 0.05$

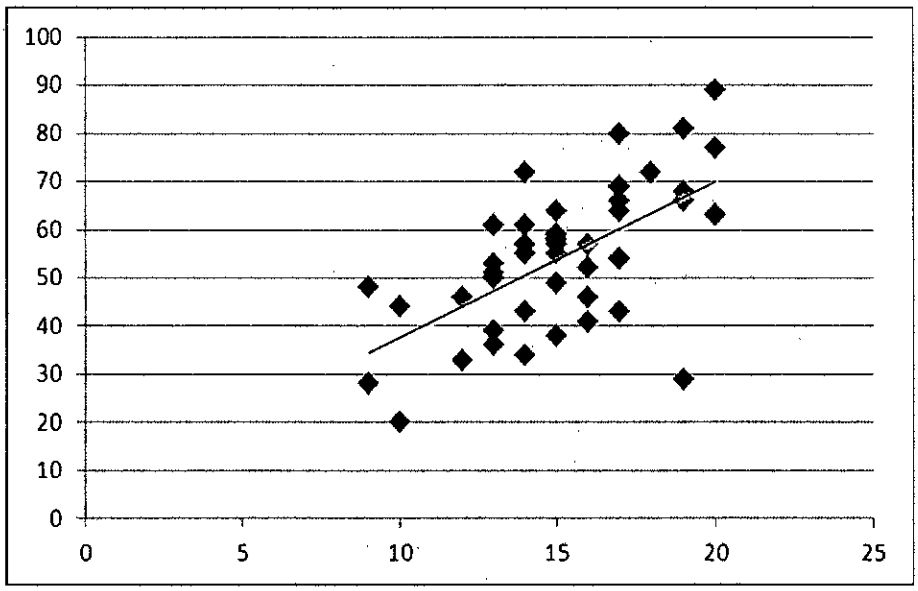
Paso 3: Selección de la prueba estadística:

Coeficiente de correlación Rho de Spearman

<u>Paso 4:</u> Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor p es menor de 0.05

<u>Paso 5:</u> Cálculo de la prueba:



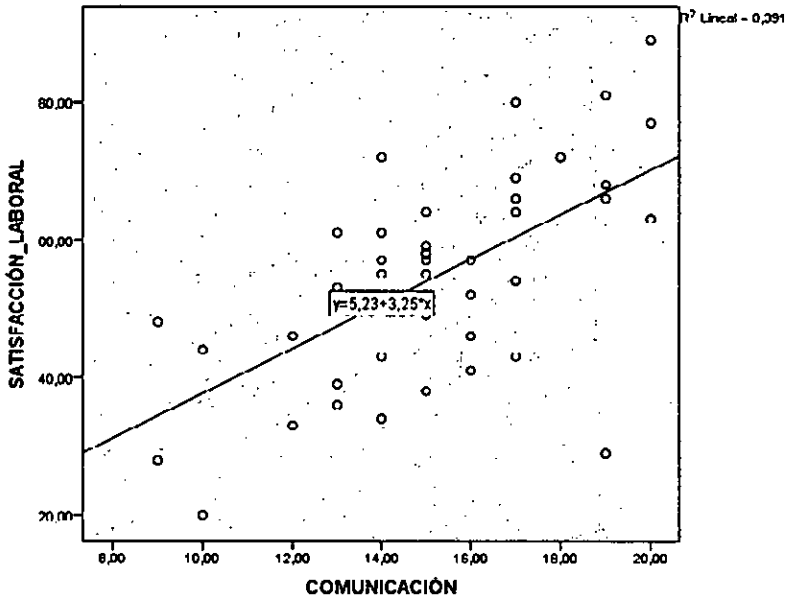
Se observa una correlación positiva moderada entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la satisfacción laboral, valor de correlación Rho de Spearman, rs = 0.344

valor p=0,000

Paso 6: Toma de decisión y conclusión

DECISIÓN ESTADÍSTICA: como p=0.017 < 0.05, se rechaza el H0.

CONCLUSIÓN: La dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.



Se observa una correlación positiva moderada entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y la satisfacción laboral, valor de correlación de Pearson r = 0.626

Correlaciones

		SATISFACCIÓN_LABORAL	COMUNICACIÓN
SATISFACCIÓN_LABORAL	Correlación de Pearson	1	,626**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	48	48
COMUNICACIÓN	Correlación de Pearson	,626**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	48	48

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

d) Calidad en el trabajo :

Prueba de Hipótesis

Paso 1: Formulación de Hipótesis

H1: La dimensión calidad de trabajo del variable clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

Ho: La dimensión calidad de trabajo del variable clima organizacional no está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

Paso 2: Nivel de significación

$\alpha = 0.05$

Paso 3: Selección de la prueba estadística:

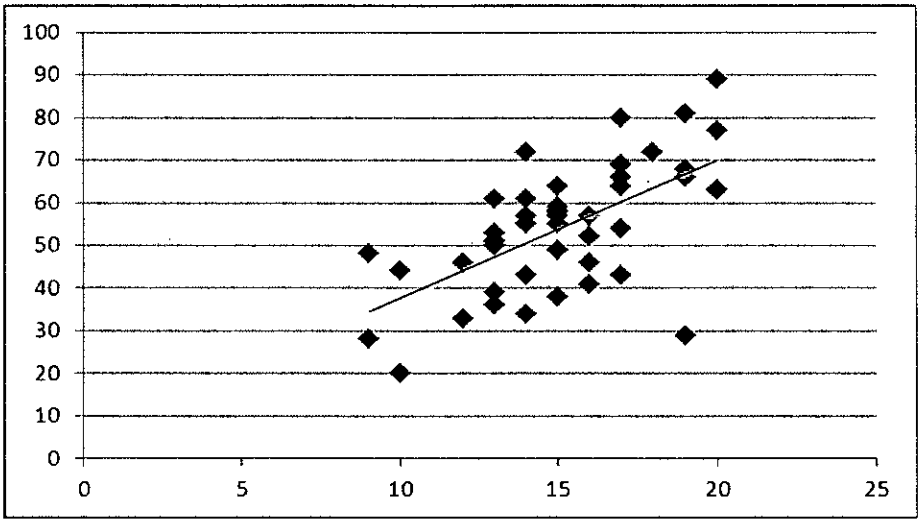
Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Paso 4: Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor p es menor de 0.05

	SATISFACCIÓN_LABORAL	COMUNICACIÓN
Correlación de Pearson	1	,626**
Sig. (bilateral)		0.000
N	48	48
Correlación de Pearson	,626**	1
Sig. (bilateral)	0.000	
N	48	48

Paso 5: Cálculo de la prueba:



			CALIDAD_TRABAJO	SATISFACCION_LABORAL
Rho de Spearman	CALIDAD_TRABAJO	Coeficiente de correlación	1.000	,520**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	48	48
	SATISFACCIÓN_LABORAL	Coeficiente de correlación	,520**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	48	48

Se observa una correlación positiva considerable entre la dimensión calidad de trabajo de la variable clima organizacional y la satisfacción laboral, valor de correlación

Rho de Spearman, rs = 0.520

valor p=0,000

Paso 6: Toma de decisión y conclusión

DECISIÓN ESTADÍSTICA: como p=0.000 < 0.05, se rechaza el H0.

CONCLUSIÓN: La dimensión calidad de trabajo de la variable clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

e) Toma de decisiones :

Prueba de Hipótesis

<u>Paso 1:</u> Formulación de Hipótesis

H1: La dimensión toma de decisiones de la variable clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

Ho: La dimensión toma de decisiones de la variable clima organizacional no está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

<u>Paso 2:</u> Nivel de significación

$\alpha = 0.05$

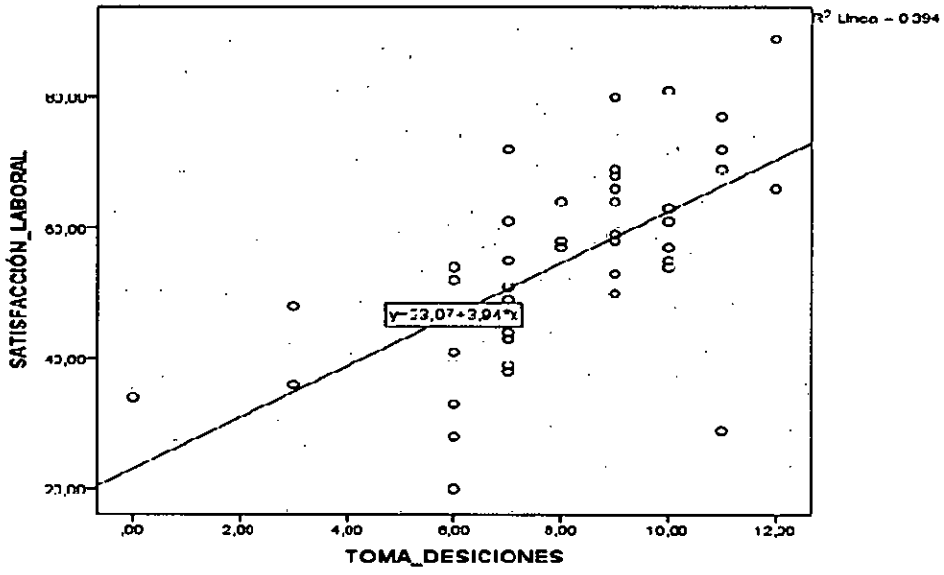
<u>Paso 3:</u> Selección de la prueba estadística:

Coeficiente de correlación Rho de Spearman

<u>Paso 4:</u> Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor p es menor de 0.05

<u>Paso 5:</u> Cálculo de la prueba:



			TOMA_DESICIONES	SATISFACCION_LABORAL
Rho de Spearman	TOMA_DESICIONES	Coeficiente de correlación	1.000	,685**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	48	48
	SATISFACCIÓN_LABORAL	Coeficiente de correlación	,685**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	48	48

Se observa una correlación positiva considerable entre la dimensión toma de decisiones de la variable clima organizacional y la satisfacción laboral, valor de correlación Rho de Spearman, rs = 0.685

Paso 6: Toma de decisión y conclusión

DECISIÓN ESTADÍSTICA: como p=0.000 < 0.05, se rechaza el H0.

CONCLUSIÓN: La dimensión toma de decisiones de la variable clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

f) Entorno físico :

Prueba de Hipótesis

Paso 1: Formulación de Hipótesis

H1: La dimensión entorno físico de la variable clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

Ho: La dimensión entorno físico de la variable clima organizacional no está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

Paso 2: Nivel de significación

$\alpha = 0.05$

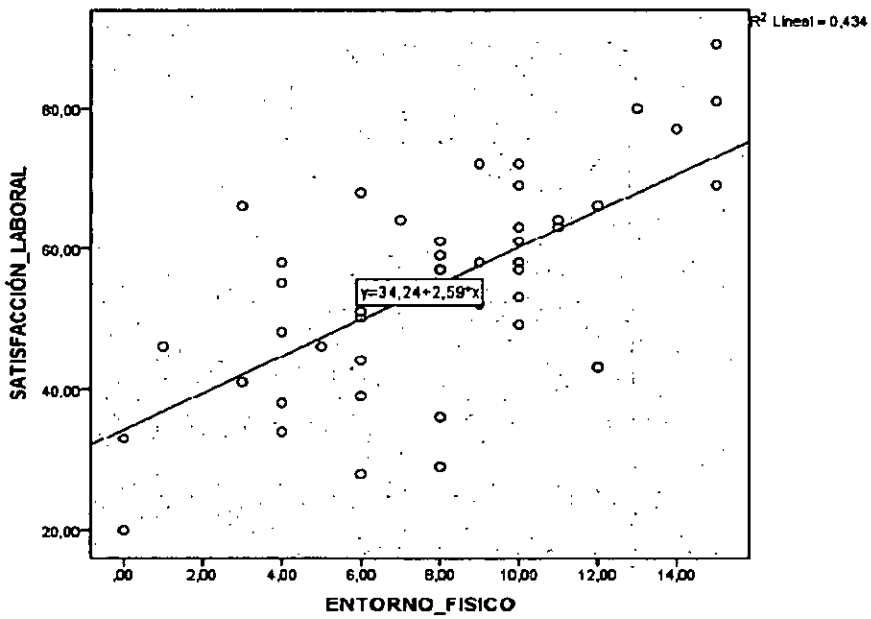
Paso 3: Selección de la prueba estadística:

Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Paso 4: Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor p es menor de 0.05

Paso 5: Cálculo de la prueba:



			ENTORNO_FISICO	SATISFACCIÓN_LABORAL
Rho de Spearman	ENTORNO_FISICO	Coeficiente de correlación	1.000	,599**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	48	48
	SATISFACCIÓN_LABORAL	Coeficiente de correlación	,599**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	48	48

Se observa una correlación positiva considerable entre la dimensión entorno físico de la variable clima organizacional y la satisfacción laboral, valor de correlación Rho de Spearman, rs = 0.599

valor p=0,000

Paso 6: Toma de decisión y conclusión

DECISIÓN ESTADÍSTICA: como p=0.000 < 0.05, se rechaza el H0.

CONCLUSIÓN: La dimensión entorno físico de la variable clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

g) Objetivos de la institución :

Prueba de Hipótesis

Paso 1: Formulación de Hipótesis

H1: La dimensión objetivos de la institución de la variable clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

Ho: La dimensión objetivos de la institución de la variable clima organizacional no está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

<u>Paso 2:</u> Nivel de significación

$\alpha = 0.05$

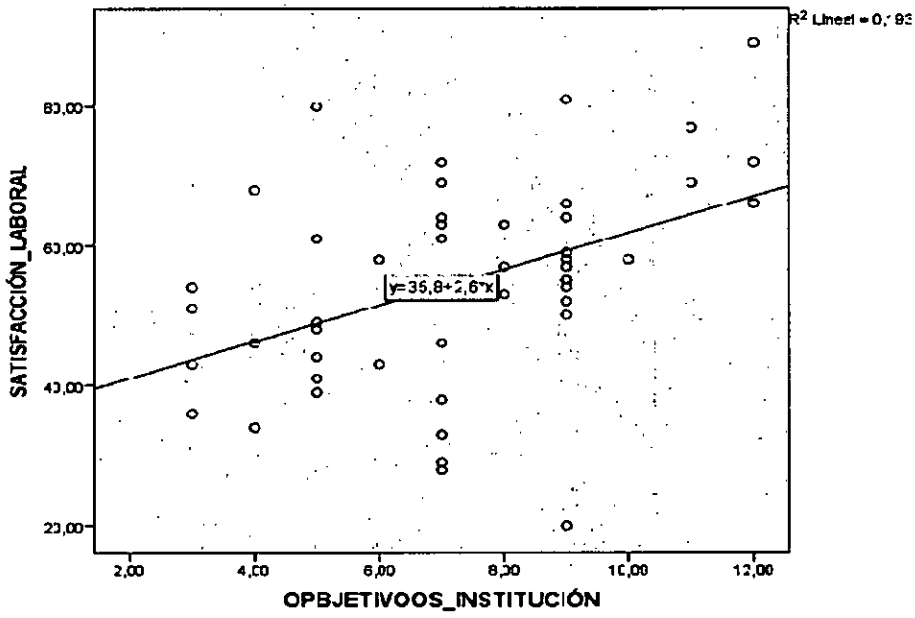
<u>Paso 3:</u> Selección de la prueba estadística:

Coeficiente de correlación Rho de Spearman

<u>Paso 4:</u> Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor p es menor de 0.05

<u>Paso 5:</u> Cálculo de la prueba



			OPBJETIVOOS_INSTITUCIÓN	SATISFACCIÓN_LABORAL
Rho de Spearman	OPBJETIVOOS_INSTITUCIÓN	Coeficiente de correlación	1.000	,462**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	48	48
	SATISFACCIÓN_LABORAL	Coeficiente de correlación	,462**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	48	48

Se observa una correlación positiva moderada entre la dimensión objetivos institucionales de la variable clima organizacional y la satisfacción laboral, valor de correlación Rho de Spearman, rs = 0.462

valor p=0,001

Paso 6: Toma de decisión y conclusión

DECISIÓN ESTADÍSTICA: como p=0.001 < 0.05, se rechaza el H0.

CONCLUSIÓN: La dimensión objetivos de la institución del variable clima organizacional está relacionada con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

h) Dimension compormiso :

Prueba de Hipótesis

Paso 1: Formulación de Hipótesis

H1: La dimensión compromiso del variable clima organizacional está relacionada con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

Ho: La dimensión compromiso del variable clima organizacional no está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

<u>Paso 2:</u> Nivel de significación

$\alpha = 0.01$

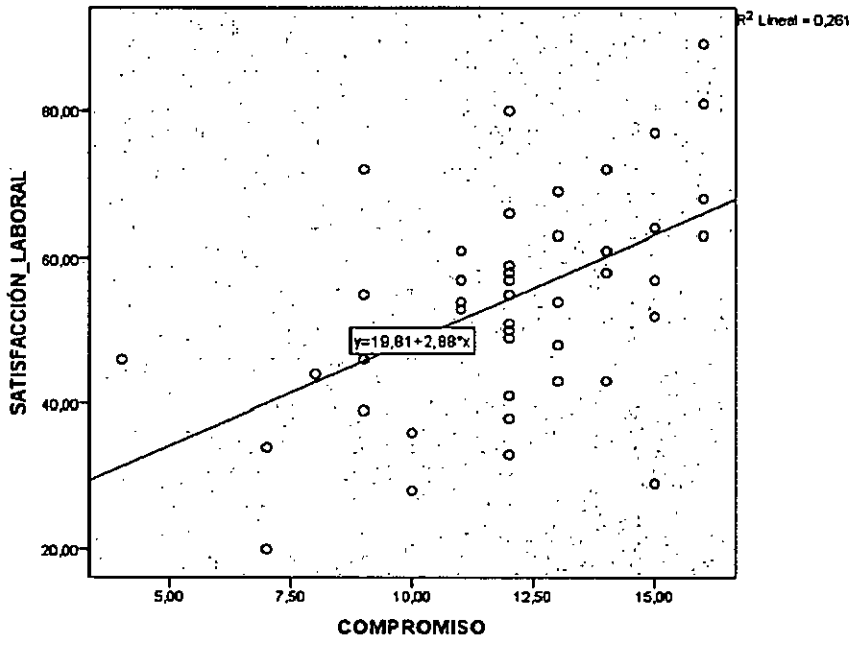
<u>Paso 3:</u> Selección de la prueba estadística:

Coeficiente de correlación Rho de Spearman

<u>Paso 4:</u> Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor p es menor de 0.05

<u>Paso 5:</u> Cálculo de la prueba:



			COMPROMISO	SATISFACCIÓN_LABORAL
Rho de Spearman	COMPROMISO	Coeficiente de correlación	1.000	,495**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	48	48
	SATISFACCIÓN_LABORAL	Coeficiente de correlación	,495**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	48	48

Se observa una correlación positiva moderada entre la dimensión compromiso de la variable clima organizacional y la satisfacción laboral, valor de correlación Rho de Spearman, rs = 0.495

valor p=0,000

Paso 6: Toma de decisión y conclusión

DECISIÓN ESTADÍSTICA: como p=0.000 < 0.05, se rechaza el H0.

CONCLUSIÓN: La dimensión compromiso del variable clima organizacional está relacionada con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

i) Adaptación al cambio :

Prueba de Hipótesis

Paso 1: Formulación de Hipótesis

H1: La dimensión adaptación al cambio del variable clima organizacional está relacionada con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

Ho: La dimensión adaptación al cambio del variable clima organizacional no está relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao.

<u>Paso 2:</u> Nivel de significación

$\alpha = 0.05$

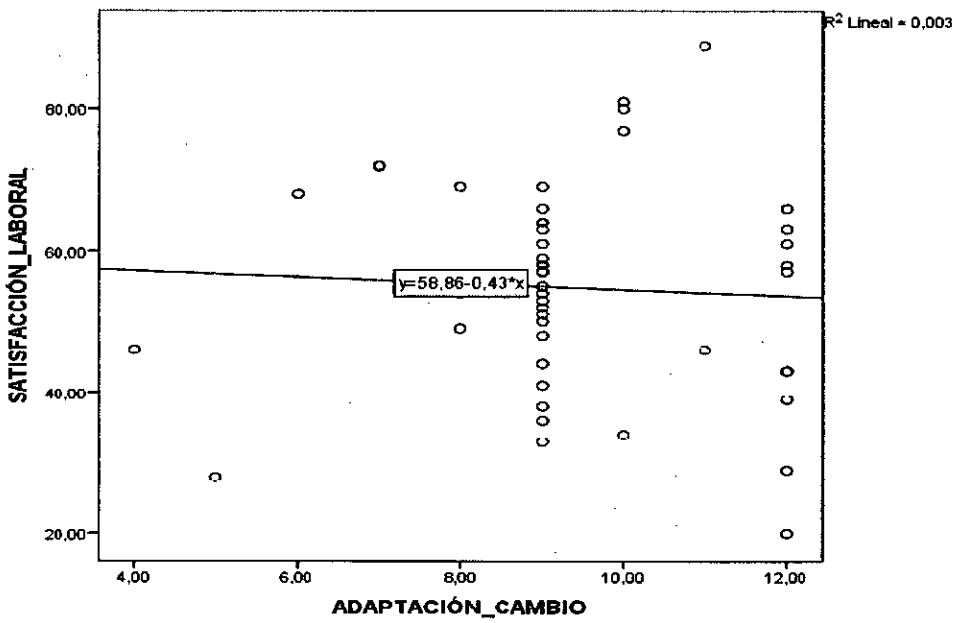
<u>Paso 3:</u> Selección de la prueba estadística:

Coeficiente de correlación Rho de Spearman

<u>Paso 4:</u> Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor p es menor de 0.05

<u>Paso 5:</u> Cálculo de la prueba:



			ADAPTACIÓN_CAMBIO	SATISFACCION_LABORAL
Rho de Spearman	ADAPTACIÓN_CAMBIO	Coeficiente de correlación	1.000	-0.077
		Sig. (bilateral)		0.603
		N	48	48
	SATISFACCIÓN_LABORAL	Coeficiente de correlación	-0.077	1.000
		Sig. (bilateral)	0.603	
		N	48	48

Se observa una correlación positiva negativa entre la dimensión adaptación al cambio de la variable clima organizacional y la satisfacción laboral, valor de correlación Rho de Spearman, rs = - 0.077
valor p=0,603

Paso 6: Toma de decisión y conclusión

DECISIÓN ESTADÍSTICA: como p=0.603 > 0.05, no se rechaza el H0.

CONCLUSIÓN: No hay evidencia suficiente para concluir la dimensión adaptación al cambio de la variable clima organizacional esté relacionado con la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Callao, ni tampoco se puede afirmar lo contrario.

6.2 Contrastación de resultados con otros estudios similares:

Se ha contrastado algunas investigaciones realizadas a nivel nacional que han estudiado las variables del clima organizacional y satisfacción laboral con el personal de salud por lo tanto guardan una relación directa con el planteamiento de nuestro estudio.

Ramírez Mendoza M. en su tesis clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen octubre –diciembre 2011 el estudio fue de tipo correlacional de corte transversal que permitió identificar el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras.

Se encontró correlación estadísticamente significativa entre las dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral, el coeficiente de Pearson resulto igual a 0.692, la correlación es directa por lo tanto con mejores niveles de clima organizacional mayor será el nivel de satisfacción de las enfermeras . El 27 .3% de las enfermeras que percibieron clima

organizacional favorable presentaron satisfacción laboral y un nivel medio tanto para clima organizacional y satisfacción laboral de 63.5% y 66.7% respectivamente .

Monteza, N Chiclayo (2012) ejecuto el estudio influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Essalud Chiclayo .Cuyo objetivo fue analizar la influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras. estudio de tipo cuantitativo descriptivo y de corte transversal ;se utilizó el cuestionario .Los resultados muestran que el 42 % de las enfermeras considera que existe un clima laboral mediamente favorable y una satisfacción laboral de 35% que califica como medianamente satisfecho ; concluyendo así que el clima laboral influye en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico.

Arroyo Alfaro R., Villanueva Berrios L (2015) Informe de resultados del estudio de clima organizacional 2015 , se realizó un estudio en base al documento técnico "Metodología para el estudio del Clima Organizacional" RM Nro. 623-2008/MINSA " que proporciona la metodología herramientas e instrumentos , al personal de salud para promover la implementación del estudio del clima organizacional , se aplicó en una población de 362 encuestados (empleados y trabajadores de la institución asistenciales y administrativos , nombrados y contratados) se utilizó un cuestionario estructurado y validado , se utilizó tres escalas de medición no saludable :menos de 56 puntos , por mejorar de 56 a 84 puntos y saludable más de 84 puntos , los resultados que se obtuvieron fueron : un indicador general de clima organizacional obtuvo un puntaje de 70 .44 siendo evaluado por mejorar con un clima adverso e 49.5%.

Apancho Ccapa, Gabriela Katherin, Condori Quispe, Katherine Jeaneth Arequipa- Perú (2016) en el estudio Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, hospital regional

Honorio Delgado. El estudio metodológico fue cuantitativa, descriptivo, de corte transversal con un diseño de correlación. Se contó con una población de 70 enfermeras que laboran en los servicios de cirugía y centro quirúrgico del H.R.H.D .Los Resultados en cuanto al Clima Organizacional que perciben las enfermeras se aprecia contundentemente que el 90.77% la califican en un clima por mejorar y un 9.23% lo califica como saludable. En lo que respecta a Satisfacción Laboral en las profesionales de enfermería de Cirugía y Centro Quirúrgico muestra que ligeramente el 56.92% de ellas la atribuyen como alta satisfacción y el 43.08% baja satisfacción.

Se concluyó si aumenta el clima organizacional también aumenta la satisfacción laboral.

Espinoza Mieses, Nataly Hisami; Ignacio Lopez, Sandra; Mena Trejo, Lizeth Virginia Callao – Perú (2014) con el estudio Relación entre el clima organizacional de los servicios de hospitalización y el desempeño laboral del profesional de enfermería . El estudio fue correlacional de corte transversal, en una muestra probabilística de 80 profesionales de enfermería, para la relación de las variables se realizó la prueba Pearson. Los Resultados fueron, el 59% refiere un clima organizacional y un desempeño laboral regular, respecto a las dimensiones de clima organizacional; el 38.75% percibió un potencial humano regular; el 60% de las enfermeras refirieron un diseño organizacional regular y el 40% percibió una cultura organizacional regular. En la variable Desempeño Laboral el 68% percibe una productividad laboral buena, el 46.25% características personales regulares y el 51% en pericia laboral buena. Las Conclusiones fueron que se encontró relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería.

CAPÍTULO VII
CONCLUSIONES

a) Existe una correlación positiva considerable entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un valor de correlación de Rho de Spearman de 0.720 de las enfermeras de los servicios de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

b) El 56.3 % de las enfermeras de los servicios de cirugía del hospital Daniel Alcides Carrión , perciben un clima organizacional medianamente favorable

c) el 56. 3% de las enfermeras de los servicios de cirugía del hospital Daniel Alcides Carrión están medianamente satisfechas.

d) Existió una correlación positiva media, entre las dimensiones del clima organizacional: comunicación, entorno físico, toma de decisiones con la satisfacción laboral.

CAPÍTULO VIII
RECOMENDACIONES

a) Se recomienda la coordinación entre el departamento de enfermería, oficina de personal, departamento de psicología para la mejorar las estrategias, dando importancia al clima organizacional de las enfermeras para mejorar la satisfacción laboral y como consecuencia mejorar la calidad de atención.

b) Promover actividades de integración en el área de enfermería que favorezcan y fortalezcan las relaciones interpersonales el compromiso, favoreciendo un buen clima institucional.

c) Se sugiere a las autoridades del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión incentivar una mejor comunicación entre los directivos y los trabajadores implementando como política el reconocimiento del trabajo que realizan las enfermeras; fortalecer la calidad profesional con capacitaciones continuas que sirven de estímulo para una mejor calidad en el trabajo y de esta manera lograr los objetivos de la institución.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Marcos Herminio Calcina Cáceres. Clima organizacional y satisfacción laboral en los enfermeros de unidades criticas del hospital dos de mayo 2012. [Título de especialista en enfermería intensivista] Lima – Perú: Universidad Nacional Mayor De San Marcos; 2015.

2. Ministerio de salud del Perú, "Metodología para el estudio del Clima Organizacional" RM Nro 623-2008/MINSA, Comité Técnico de Clima Organizacional – Lima, Ministerio de Salud; 2009.

3. Jesús F salgado, Carlos Remeseiro y Mar Iglesias .Clima organizacional y satisfacción laboral en una Pyme, Cicothema 1996; vol8 n ° 2 , 330.

4. Ana Elvira López Y Rojas ,Agustina Pilar Moreno Obregón .Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud que labora en la unidad de quemados Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión [Tesis Para Obtener El Grado De Especialista]. Callao - Perú Universidad Nacional Del Callao; 2013.

5. Carballo A., Romeo H., Ávalos M., Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en tabasco, hitos de ciencias económico administrativas. 2015 Ene. Citado 10 set. 2016; (59): 43-52. Disponible desde http://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/1011/876.

6. Fernández R., Cobos P., Figueroa M., Revista; Evaluación del clima Organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial

Cubana de Salud Pública, Scielo. 2015 oct. Citado 11 set. 2016; 41(4):593-602 disponible desde http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000400003

7. Iglesias A. Annia, López Sánchez I., Torres Esperón M, Suárez Rodríguez A .Clima Organizacional de Enfermería del Hospital Pediátrico Paquito Gonzáles Cueto. En Convención Internacional de Salud, Cuba "Salud 2015" .Palacio de Convenciones de La Habana – cuba: evento virtual; 2015 http://www.convencionsalud2015.sld.cu/index.php/convencionsalud/2015/paper/viewPaper/1579

8. Salvador A., Clima organizacional y satisfacción laboral, MedInst Mex. Seguro Soc. 2012; [Citado 10 feb. 2018] . N° 50 (3): 307-314.URL Disponible en http://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2012/im123n.pdf

9. Apancho Ccapa, Gabriela Katherin Condori Quispe, Katherine Jeaneth .Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado. [Título Profesional De Enfermera] .Arequipa: Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa; 2016. http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2357/ENaoccgk.pdf?sequence=1&isAllowed=y

10. Arias Gallegos W, Zegarra Valdivia J, Clima organizacional, síndrome de burnout afrontamiento en trabajadores de un Hospital Oncológico De Arequipa . Revista De Psicología 2015-03-11 ; Vol. 15 Núm. 1 : 19. http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/210/119

11. Arias Gallegos W., Arias Cáceres G. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. Cienc Trab. Sep-Dic, 2014; 16 [51]: 185-191. http://www.cienciaytrabajo.cl/cytqa/Paginas/Relacion-Entre-el-Clima-Organizacional-y-la-Satisfaccion-Laboral-en-una-Pequena-Empresa-del-Sector-Privado.aspx

12. Monteza N. Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Essalud, Chiclayo 2010 [Tesis]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2012. http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/595

13. Calcina Cáceres M .Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012. [Tesis Especialista]. Lima: Universidad Nacional Mayor De San Marcos; 2015.

14. Casildo Bedón D. Relación entre la satisfacción laboral y el trato digno que brinda el profesional de enfermería al paciente que acude a una institución privada de salud de iv nivel de atención. Revista Científica De Ciencias De La Salud. 2014; Vol. 7 (1): 30-36. http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/211/0

15. Arévalo Pinedo, Pamely Elizabeth .Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud de la liga contra el cáncer. [Tesis]. Universidad Privada Norbert Wiener; 2016.

16. Espinoza Mieses, N. Ignacio López, Sandra Mena Trejo. L. Relación entre el clima organizacional de los servicios de hospitalización y el desempeño laboral del profesional de enfermería[Tesis].Lima . Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2015.

17. Martínez Galicia R. Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el servicio de administración tributaria de Trujillo (Satt) [Tesis]Trujillo- Perú : Universidad Privada Antenor Orrego ;2014.

18. Martínez V, Ramos J, Moliner C. Psicología de las organizaciones. 1ra. ed. Madrid: Síntesis; 2015.

19. Pintado E. Comportamiento organizacional: Gerencia y liderazgo del talento humano. Lima: s/ed ; 2014.

20. Hellriegel D, Slocum J. W .Comportamiento organizacional. México: Latinoamérica; 2009.

21. Chiang M. , Martin J. Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral .Madrid : universidad pontificia comillas ;2010

22. Hernández J., Gallarzo M. ,Espinoza J. Desarrollo organizacional enfoque latinoamericano . Primera edición México .Pearson educación. ;2011.

23. Griffin R. , Moorhead G. Comportamiento organizacional, gestión de personas y organizaciones , edición 9 novena editorial Cengage learning editores ,S.A México ,D.F.2010 .

24. Chiang . M; Salazar. C.; Núñez A. Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1 Theoria, vol. 16, núm. 2, 2007, pp. 61-76.

25. Mira J.J . La Comunicación Interna en el hospital [Internet]. Madrid: Escuela Nacional de Sanidad; 2013 [consultado : 1 abril 2018]. Tema 10.8. Disponible en: dirección : http://epacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:500714/n10.8_Comunicaci__n_Interna_Hospital.pdf

26. Clavería A. Recursos humanos :La importancia de reconocer a los empleados .[internet] .Mba & educación américa económica ; 2009 [consultado : 1 abril 2018] disponible en : https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/la-importancia-de-reconocer-los-empleados

27. Ambrosio A. Trabajo en equipo, empatía y sinergia [internet] Gestiopolis ; 2012[consultado 1 abril 2018]disponible en : https://www.gestiopolis.com/trabajo-en-equipo-relaciones-interpersonales-empatia-y-sinergia/

28. Gómez Hernández, Catalina .El medio ambiente físico y el rendimiento de trabajo.[internet] Sirvo A Mi País ;2014 [Julio 7 de 2014] disponible en : http://www.sirvoamipais.gov.co/-/el-medio-ambiente-fisico-y-el-rendimiento-de-trabajo

29. Simón Estefanía. 8 pasos para obtener un trabajo de calidad .[internet] Forbes ;2014 [Julio 29 de 2014] disponible en : http://forbes.es/business/4793/8-pasos-para-obtener-un-trabajo-de-calidad/

30. Fernández Hidalgo J . La Adaptación a los cambios en las organizaciones. .[internet] Programa master executive en gestión de las telecomunicaciones y tecnologías de la información ;2014 [13 mayo de 2014] disponible en : http://www.eoi.es/blogs/mtelcon/2014/05/13/la-adaptacion-a-los-cambios-en-las-organizaciones/

31. García Ramírez M. , Ibarra Velázquez L. Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato .[internet] eumed.net enciclopedia virtual ; [1 abril de 2018] disponible en : http://www.eumed.net/libros.gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html

32. Taype Molina. M .Objetivos organizacionales. . [Internet] Gestiopolis; 2015 [09 noviembre 2015] disponible en: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VAgL1PZjl0MJ:https://www.gestiopolis.com/objetivosorganizacionales/+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe

33. Ramírez M. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital nacional Guillermo almenara Irigoyen, lima 2012[tesis magister].Lima: Universidad Nacional del Callao ;2012.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO METODOLÓGICO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALA
¿Qué relación existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral del Personal profesional de enfermería de los servicios de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao 2018?	1.3 Objetivos de la Investigación: Determinar la relación clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de los servicios de cirugía del Hospital Daniel Alcides Carrión del Callao 2017. Objetivos Específicos: Identificar el clima organizacional en el personal	Hipótesis general: El clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Daniel Alcides Carrión 2017 Hipótesis especifica: - El clima	Variable 1 : Clima organizacional	Comunicación interna. Relaciones interpersonales	Conjunto de actividades efectuadas por la organización entre sus miembros a través de uso de diferentes medios de comunicación. Relación entre colegas. Relación entre Enfermera de jerarquía inmediata superior y entre enfermeras asistenciales. Son las interacciones laborales que existen entre los miembros de una organización.	ESTUDIO cuantitativo, no experimental, descriptivo DISEÑO DE ESTUDIO correlacional trasversal POBLACIÓN Y MUESTRA POBLACIÓN OBJETIVO: 55 enfermeras MUESTRA : 48 enfermeras Diseño de muestra . muestreo probabilístico	Instrumento : cuestionario de clima organizacional basadas en escala tipo Likert de 5 puntos y tiene 9 dimensiones cuestionario de satisfacción laboral el 20/23 de Meliá y Peiró que consta de 5 dimensiones	FICHA DATOS Sexo = Nominal Edad = Ordinal Condición Laboral =Nominal Cualitativa clima organizacional -Desfavorable -Medianamente favorable -Favorable Satisfacción laboral -Insatisfecho -Medianamente satisfecho -Satisfecho

	profesional de la enfermería los servicios de la cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao 2017 . Determinar la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería de los servicios de cirugía Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao 2017.	organizacional en el profesional de enfermería en el hospital Daniel Alcides Carrión es favorable. - El profesional de enfermería en los servicios de cirugía en el hospital Daniel Alcides Carrión está laboralmente		Reconocimiento Calidad de trabajo Toma de decisiones Entorno físico Objetivos de la institución	Percepción sobre el reconocimiento Existencia de equidad Cumplimiento adecuado de las funciones asignadas en el servicio donde se trabaja Percepción de las enfermeras sobre su autonomía en la toma de decisiones Adecuado ambiente para el cumplimiento de su trabajo Es la condición que desea alcanzar en una organización.	aleatorio simple		

		satisfecho. -Existe relación entre las dimensiones de la variable clima organizacional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Daniel Alcides Carrión 2017.	<u>Variable 2:</u> Satisfacción laboral	Compromiso Adaptación al cambio Condiciones físicas en el trabajo Participación en las decisiones Satisfacción con el trabajo	Es la fortaleza de la participación de un empleado en la organización y la forma en que se identifica con ella. Nuevas situaciones asumidas por el trabajador Agrado por la infraestructura, (espacio, la ventilación, higiene y abastecimiento de materiales) Agrado en la participación de decisiones Agrado con las oportunidades que ofrece el trabajo.			

				Reconocimiento **Relación con sus superiores**	**Incentivo o recompensa que la organización le otorga** **Agrado en relación a la interacción con su inmediato superior.**			

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

OFICIO N° 907 -2018/HN.DAC-C-DG/OADI

Callao, 07 MAR. 2018

Señoras:
María Gilberta Coaquira Pinto
Yohani Meza Rivera
Alumnas de la Unidad de Posgrado
Facultad de Ciencias de la Salud
Universidad Nacional del Callao
Presente.-

Asunto: *Autorización de Proyecto de Investigación*
Referencia: *1).- Expediente N°970 – N° Doc. HCA-003673*
2).- Memorándum N° 027-2018–HNDAC-OADI/CIEI

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted, saludándolas cordialmente y en atención a los documentos de la referencia, mediante el cual solicita la aprobación para realizar el Proyecto de Investigación titulado:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN 2017",

Proyecto evaluado y aprobado por el Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI), no habiéndose encontrado objeción en dicho proyecto de acuerdo a los estándares considerados en el Reglamento y Manual de Procedimientos del mencionado comité, la versión aprobada se encuentra en los archivos de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación (OADI).

En tal sentido, la Dirección General contando con la opinión técnica favorable del CIEI adscrito a la OADI, da la **AUTORIZACION** para la ejecución del proyecto de investigación en mención y tendrá vigencia de un año contados desde la fecha de la presente autorización y que se ejecutará bajo la responsabilidad de la tesista.

Sin otro particular, hago llegar a usted las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
Dra. María Elena Aguilar Del Águila
CMP. 021512 RNE. 011809
DIRECTORA GENERAL

MADA/MRR//mdm
CC. OADI
Archivo

www.hndac.gob.pe | Av. Guardia Chalaca N° 2176 Bella
unidad.docencia_hndac@hotmail.com | Teléfono: 614-7474 Anexos 3303
oadi_hndac@hotmail.com

DECLARACION DE LA TESISTA Y JEFE DEL DEPARTAMENTO

1.-TITULO DEL PROYECTO :

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LOS SERVICIOS DE CIRUGIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL CALLAO 2018

2.-DECLARACION DE INVESTIGADOR PRINCIPAL:

Yo , como investigador principal , acepto la responsabilidad de conducir el estudio deacuerdo a los principuos de buena practica clinica del reglamento de CIEI del HNDAC de las normas vigentes del ministerio de salud .

Nombre de tesista :

MEZA RIVERA , YOHANI **COAQUIRA PINTO, MARIA GILBERTA**

Frirma :_____ _____

fecha :_____

3 .- declaracion del titular del organi de linea de HNDAC :

Certifico que he leido y estoy acuerdo con este poryecto y me comprometo a apoyar y suupervisar su realizacion dentro de la norma vigentes en el HNDAC , dentro de la ley de las normas regionales , nacionales e internacionales para la realizacion del proyecto de investigacion .

Nombre del organo de linea :

_____

Firma _____fecha :_____

INFORME N° 002-2018-ASESORÍA-MLFM

A : **DRA. MARÍA ELENA AGUILAR DEL AGUILA**
DIRECTORA GENERAL DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

DE : ASESORA DE PROYECTO DE TESIS DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

ASUNTO : **DICTAMEN.**

FECHA : 12 DE FEBRERO DEL 2018

Por medio del presente, me dirijo a usted, para saludarle cordialmente y a la vez informar que, en concordancia con el oficio N° 009-2018-VIII-CTDT-UPGFCS, de fecha 16 de febrero de 2018, en el cual se me designa como Asesora del Proyecto de Tesis de la Maestría en Gerencia en Salud, titulado **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN 2017"**, elaborado por las bachilleres **COAQUIRA PINTO MARIA GILBERTA y MEZA RIVERA YOHANI**; al respecto, se informa lo siguiente:

1. Se realizaron las revisiones previas, para dar a conocer a los interesados, las observaciones del Proyecto de la tesis en mención.
2. Los autores del proyecto de tesis en mención, procedieron a levantar las observaciones realizadas.
3. Al realizar nuevamente la revisión correspondiente, no se encontró ninguna observación, por lo que se determina:
   A. **DAR LA CONFORMIDAD FAVORABLE AL PROYECTO DE TESIS "CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN 2017"**, a fin de que las interesadas, puedan proseguir con los trámites respectivos al proceso de obtención del Grado Académico de Maestro en Gerencia en Salud.

Es todo cuanto tengo que informar.

Mercedes Lulilea Ferrer M.
Doctora en Ciencias de la S.
LIC. EN ENFERMERÍA - CEP.

Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía
Docente Asesora

c.c. archivo

Universidad Nacional del Callao
Ciencia y Tecnología rumbo al Tercer Milenio

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

003673

Callao, 12 de Febrero del 2018

OFICIO Nº 023-2018-UPG/FCS

Señor
DRA. MARIA ELENA AGUILAR DEL AGUILA
DIRECTORA GENERAL DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
Callao

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de saludarlo cordialmente y presentar a las **Lic. COAQUIRA PINTO MARIA GILBERTA Y MEZA RIVERA YOHANI** quienes se encuentran aplicando el Instrumento (encuesta) para su Plan de Tesis titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN 2017".

Por lo que solicitamos se le brinde las facilidades del caso a fin de que los mencionados alumnos, puedan cumplir con este requerimiento y culminar con el proyecto iniciado por lo que quedaríamos muy agradecidos de las facilidades que se le pueda brindar a fin de que pueda culminar con el mencionado trabajo para optar el Grado Académico de Maestro.

Agradeciendo de antemano la atención que se sirva prestar al presente, hago propicia la ocasión para reiterarle las muestras de mi consideración.

Muy atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
UNIDAD DE POSGRADO
DRA. ANA LUCY SIOCHA MACASSI
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE POSGRADO

alALSM/vpv

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
HOSPITAL NAC. "DANIEL ALCIDES CARRIÓN"
TRAMITE DOCUMENTARIO
R C R 27 FEB 2018
RECEPCION
Hora: 305 Folios: 57
Firma: H.R.

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista – Callao ☎ 4533940

Anexos:

CARTA DE PRESENTACIÓN

Callao, 27 de febrero 2018

Estimado señor(a):

Esta comunicación tiene el fin de solicitar su apoyo en el presente proyecto de investigación titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL CALLAO 2018**

El cual será presentado en la Universidad Nacional del Callao, Escuela de Posgrado, por mi persona, para optar el grado de Magister.

Su participación consistiría en autorizarnos mediante la firma de su consentimiento informado y el registro de los siguientes instrumentos de recolección de datos, de breve extensión:

- Encuesta de clima organizacional
- Encuesta de satisfacción laboral

Los datos obtenidos tendrán un tratamiento confidencial y serán usados únicamente con fines académicos. De estar usted interesado en los resultados de nuestra investigación, gustosamente le enviaremos un resumen. De antemano le agradecemos su gentil atención y esperamos contar con su activa y valiosa participación.

Atentamente.

Lic. Yohani Meza Rivera

Lic. María Gilberta . Coaquira Pinto

Anexo: INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA EN SALUD

SERVICIO DE CIRUGÍA: **FECHA:**

CUESTIONARIO APLICADO A LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA SOBRE CARACTERÍSTICAS SOCIO DEMOGRÁFICAS TOMADO DE Mg .Flor Arcilia Ramírez Avalos (2010)

Título de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería en los servicios de cirugía del .Hospital Daniel Alcides Carrión 2017

Instrucciones: Estimado (a) licenciado (a): en esta primera parte que corresponde a sus características generales, sírvase a registrar mediante un aspa sus respuestas en los paréntesis correspondientes.

El cuestionario será anónimo y los datos serán conservados con total confidencialidad garantizándole su privacidad.

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS:

1. CUAL ES SU EDAD?

25 -30	( )
26-35	( )
36-50	( )
50 A MAS	( )

2. ¿A QUE GENERO PERTENECE?

Masculino	( )
Femenino	( )

3. ¿CUAL ES SU ESTADO CIVIL?

Soltera	( )
Casada	( )
Divorciada	( )
Conviviente	( )

II. CARACTERÍSTICAS LABORALES:

4. ¿CUAL ES EL NIVEL DE ESTUDIOS?

Licenciado	( )
Especialista	( )
Magister	( )
Doctor	( )

5. ¿CUAL ES SU CONDICIÓN LABORAL?

Tercero	( )
Cas / contratado	( )
Nombrado	( )

6. ¿CUANTOS AÑOS DE SERVICIO TIENE USTED?

1-3 años	( )
4-3 años	( )
7-9 Años	( )
10 a mas	( )

7. ¿CUAL ES EL NÚMERO DE PACIENTES QUE ATIENDE USTED POR TURNO?

< 6	( )
7-15	( )
16– 32	( )

8. ¿CUANTO TIEMPO LABORA USTED E LOS SERVICIOS DE CIRUGÍA?

1-3 años	( )
4- 6 años	( )
7-9años	( )
10 a más	( )

ANEXO

CUESTIONARIO 20 /23 APLICADO A LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL TOMADO DE MELIA Y PEIRÓ DEL AÑO (1998)

Título de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería en los servicios de cirugía del .Hospital Daniel Alcides Carrión 2017

Instrucciones: Estimado (a) licenciado (a): El cuestionario será anónimo y los datos serán conservados con total confidencialidad garantizándole su privacidad.

A continuación, le presentamos un cuestionario de satisfacción laboral .Cada pregunta tiene 5 opciones para que usted responda de acuerdo a su percepción , lea cuidadosamente cada proporción y marque con un aspa solo la alternativa que crea conveniente .Conteste todas las proposiciones según la siguiente escala .

- ✓ TDA = TOTALMENTE DE ACUERDO
- ✓ DA = DE ACUERDO
- ✓ I =INDECISO
- ✓ ED= EN DESACUERDO
- ✓ TED= TOTALMENTE EN DESACUERDO

SATISFACCIÓN LABORAL

ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
1.- El entorno y el espacio de que disponen en su lugar de trabajo.					
2 .-La ventilación en su lugar de trabajo					
3.-Limpieza, higiene y orden de su lugar de trabajo.					
4 El abastecimiento de materiales y/o insumos para la atención durante su turno.					
5.- El abastecimiento de equipos biomédicos en su servicio.					
6 La institución cumple con las disposiciones y leyes laborales.					
7.- La forma en que se da la negociación de las instituciones de los aspectos laborales					
8.- Participa en la toma de decisiones en su guardia.					
9.- Participa en la toma de decisiones en su servicio					
10.- Recibe igualdad y justicia en su servicio.					
11.-Capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos al trabajo que realiza					
12.- Las oportunidades que le ofrece su trabajo son las que usted destaca					
13.- Las oportunidades que le ofrece su trabajo de brindar una atención le agradan					
14.- Le satisface el trabajo que realiza en su servicio.					
15 Los objetivos , metas y producción debo alcanzar					
16 .- Las oportunidades de capacitación que le ofrece la institución					
17 .- El salario que usted recibe					
18.- Las oportunidades de felicitaciones por su labor que desempeña.					
19.- la supervisora brinda confianza para el cumplimiento del trabajo durante el turno.					
20.- la supervisión que ejerce sobre usted					
21.- La enfermera jefa brinda confianza para el cumplimiento del trabajo durante el turno.					
22-. Recibe apoyo de sus supervisores					
23.- Relaciones personales con la jefa de servicio					

Anexo:

Instrumento

Cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería sobre clima organizacional tomado de María Elena Ramírez Mendosa (2012)

Título de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería en los servicios de cirugía del .Hospital Daniel Alcides Carrión 2017

Instrucciones: Estimado (a) licenciado (a): El cuestionario será anónimo y los datos serán conservados con total confidencialidad garantizándole su privacidad.
A continuación, le presentamos un cuestionario de clima organizacional .Cada pregunta tiene 5 opciones para que usted responda de acuerdo a su percepción , lea cuidadosamente cada proporción y marque con un aspa solo la alternativa que crea conveniente .Conteste todas las proposiciones según la siguiente escala .

- ✓ TDA = TOTALMENTE DE ACUERDO
- ✓ DA = DE ACUERDO
- ✓ I =INDECISO
- ✓ ED= EN DESACUERDO
- ✓ TED= TOTALMENTE EN DESACUERDO

CLIMA ORGANIZACIONAL

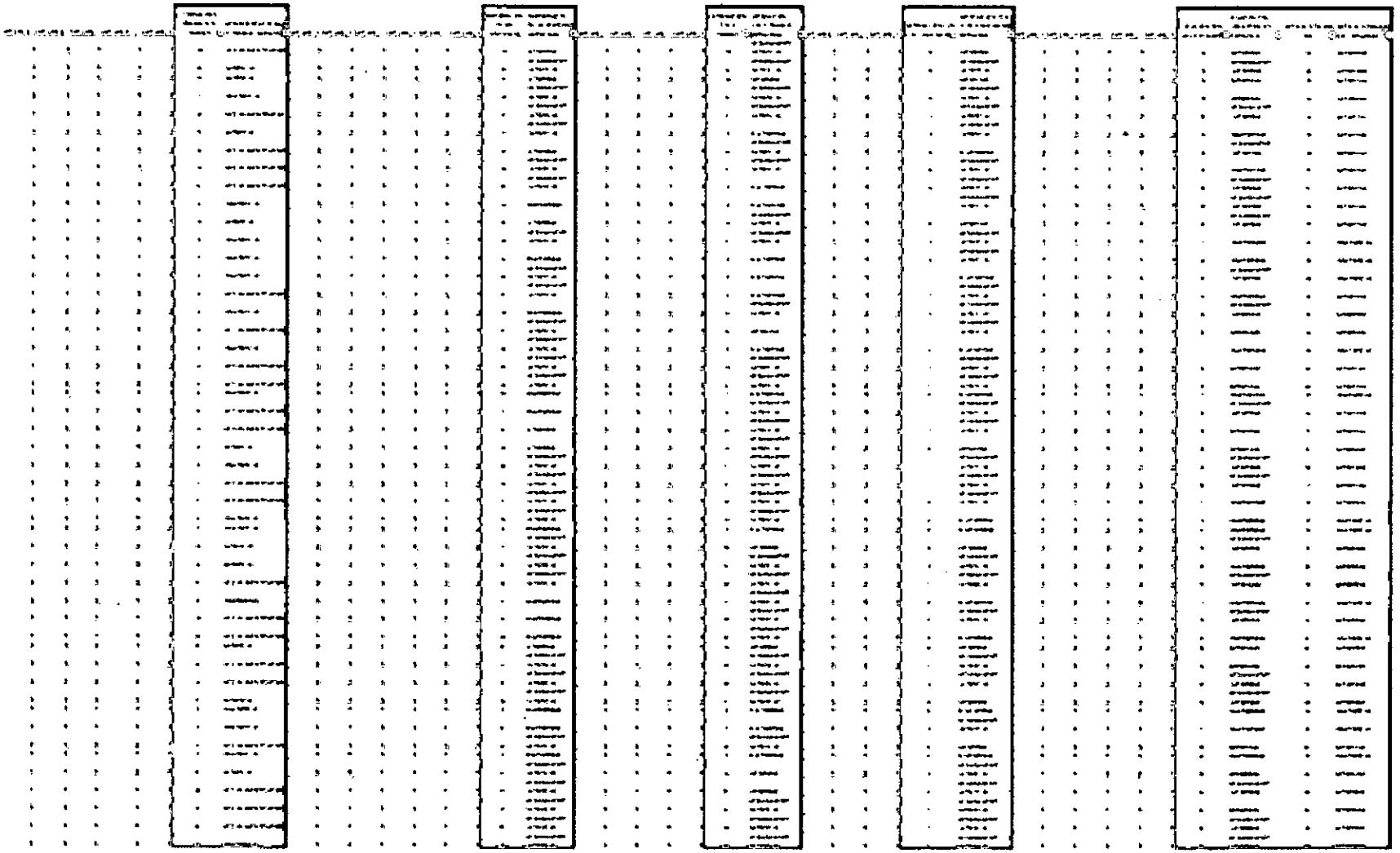
ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
1.-Se siente libre para conversar con la enfermera jefe acerca de los relacionado con su trabajo					
2.- siente que su relación con la enfermera jefe es de confianza y apoyo reciproco.					
3 durante el turno existe una comunicación abierta y transparente con mis colegas					
4.- considera Ud. Que entrega un reporte adecuado durante el cambio de turno					
5.- trabajamos en equipo					
6.-se ofrecen capacitaciones para el desarrollo profesional					
7.-existe equidad en el acceso de capacitaciones					
8.- la enfermera jefa valora mis aportes					
9.- la enfermera jefa se fija más en mis habilidades de personal que sus puntos débiles					
10.- la valoración en enfermera especialista					
11.- tenemos ganas de ir a trabajar todos los días					

12.- respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás.					
13.-confiamos unos de los otros					
14.- el grupo con el que trabajo me hace sentir cómodo					
15 .-conocemos nuestras fortalezas y debilidades					
16.- exigimos calidad entre nosotros.					
17 .- hacemos realmente todo lo que podamos hacer					
18.- evaluamos regularmente la calidad de nuestras actividades					
19.- las decisiones se toman oportunamente					
20.- piensa usted que las decisiones en el servicio se hacen pensando en las enfermeras.					
21 .- usted puede emplear su propia iniciativa para tomar decisiones					
22.- el espacio físico es suficiente					
23.- tiene una ventilación e iluminación adecuada					
24.- El hacinamiento de pacientes interfiere significativamente con el desarrollo de mis funciones.					
25 .- cuenta con equipos e insumos necesarios para el desarrollo de sus funciones					
26.- están claramente definidos los objetivos de la institución.					
27.-conoce usted los objetivos de la institución					
28 .- Está de acuerdo con los objetivos de la institución					
29.-cumplimos con nuestros acuerdos					
30.- se siente identificado con el servicio					
31.- estamos dispuestos hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige					
32.-Nos sentimos responsables de nuestros éxitos y fracasos de nuestro servicio					
33.- sentimos la necesidad de que existan cambios en nuestro servicio					
34.- somos suficientemente flexibles para que existan cambios					
35 estamos dispuestos a adaptarnos al cambio en nuestro servicio					

BASE DE DATOS

ORDEN	EDAD	GENERO	ESTADO CIVIL	NIVEL DE ESTUDIO	COND LABO	AÑOS SERV.	N°PACIENTES	TIEMPO LAB SERV.
1	3	2	2	2	3	4	2	4
2	2	2	2	2	3	2	3	2
3	3	2	2	4	3	4	3	4
4	4	2	1	1	3	4	3	4
5	3	2	1	2	3	4	2	4
6	4	2	3	3	3	4	3	4
7	3	2	1	2	3	4	3	3
8	3	2	1	1	3	4	2	4
9	2	2	1	1	3	3	3	2
10	3	2	2	2	3	4	2	4
11	4	2	1	4	3	4	2	4
12	3	2	1	2	3	4	3	2
13	4	2	2	1	3	4	3	4
14	2	2	1	3	3	2	2	2
15	2	1	3	3	3	3	3	1
16	4	2	2	3	3	4	2	4
17	4	2	1	2	3	4	3	4
18	3	2	3	1	3	4	3	1
19	3	2	2	2	1	1	2	2
20	3	2	2	2	3	4	2	3
21	3	2	1	1	3	4	3	2
22	2	2	2	2	3	3	2	1

23	4	2	2	3	3	4	3	4
24	2	2	1	2	2	2	2	1
25	2	2	2	1	3	4	3	2
26	3	2	1	2	3	2	3	2
27	2	2	4	1	2	1	3	1
28	2	2	2	2	2	1	3	1
29	4	2	3	2	3	4	3	2
30	4	2	1	1	3	4	3	4
31	4	2	1	1	3	4	3	4
32	3	2	1	1	3	4	3	4
33	4	2	1	1	3	4	3	4
34	4	2	2	3	3	4	1	4
35	4	2	2	3	3	4	2	4
36	4	2	1	2	3	4	3	4
37	4	1	2	2	3	4	3	4
38	3	2	3	1	3	4	2	2
39	4	2	2	3	3	4	3	4
40	4	2	1	2	3	4	3	4
41	4	2	3	2	3	4	3	4
42	3	2	2	1	3	4	3	4
43	4	2	2	1	3	4	3	4
44	4	2	2	1	3	4	3	4
45	2	1	4	1	2	1	3	1
46	4	2	2	2	3	4	2	4
47	3	1	2	1	3	4	3	4
48	3	2	1	2	3	4	3	4



RESULTADOS

SOCIODEMOGRÁFICOS Y CONDICIONES LABORALES

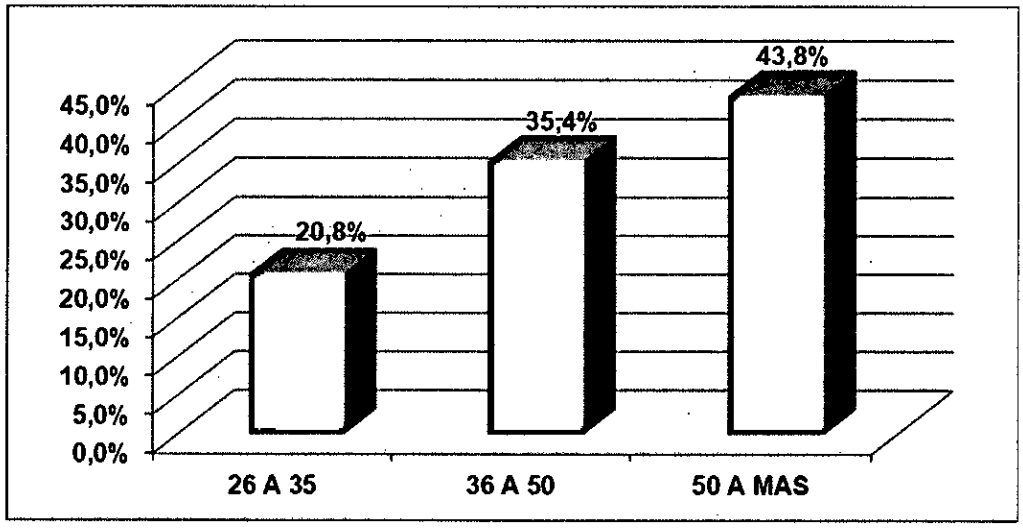
CUADRO N° 1

ENFERMERAS QUE LABORAN EN CIRUGÍA, SEGÚN EDAD

EDAD	N°	%
26 A 35	10	20,8%
36 A 50	17	35,4%
50 A MAS	21	43,8%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

Grafico N° 1
ENFERMERAS QUE LABORAN EN CIRUGÍA, SEGÚN EDAD



Se observó que el 43. 8% de las enfermeras están en un rango de 50 a más años

CUADRO N° 2

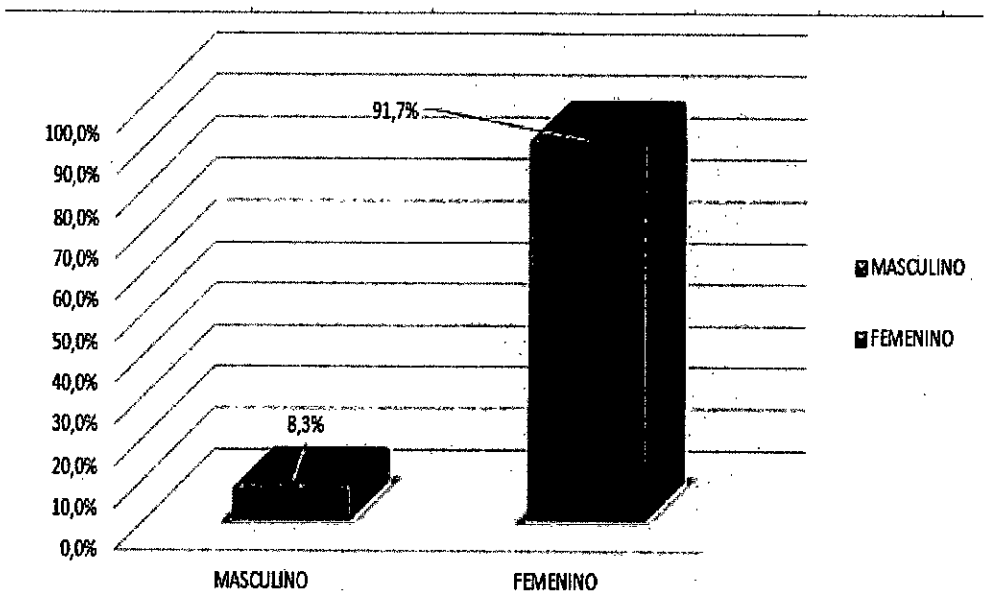
ENFERMERAS QUE LABORAN EN CIRUGÍA, SEGÚN SEXO

SEXO	Nº	%
MASCULINO	4	8,3%
FEMENINO	44	91,7%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 2

ENFERMERAS QUE LABORAN EN CIRUGÍA, SEGÚN SEXO



Se observó que el 91.7% de los profesionales de enfermería son del género femenino.

CUADRO N° 3

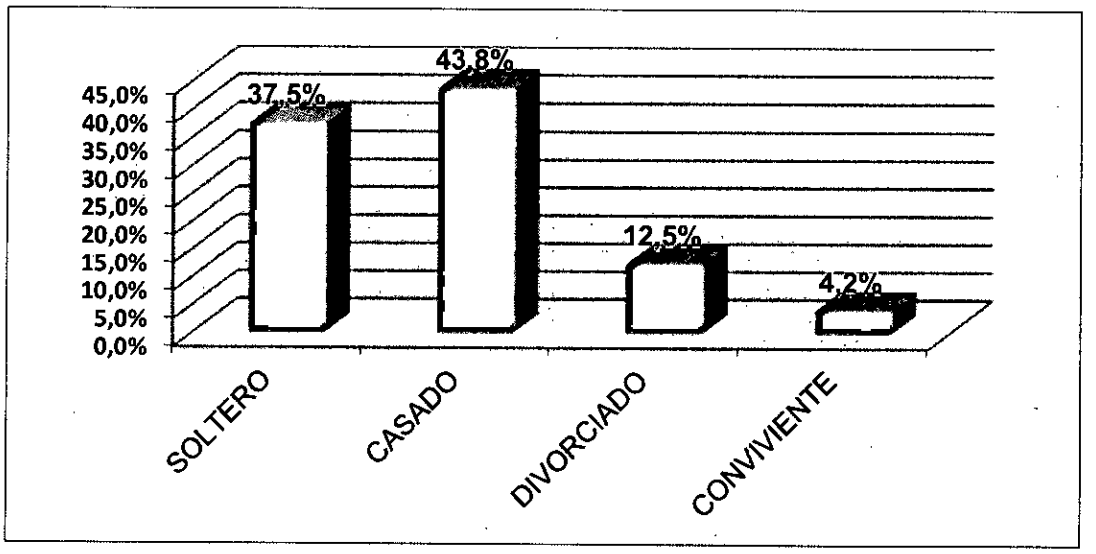
ENFERMERAS QUE LABORAN EN CIRUGÍA, SEGÚN SU ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL	Nº	%
SOLTERO	18	37,5%
CASADO	21	43,8%
DIVORCIADO	6	12,5%
CONVIVIENTE	2	4,2%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 3

ENFERMERAS QUE LABORAN EN CIRUGÍA, SEGÚN SU ESTADO CIVIL



Se observó que el 43.8% de las enfermeras tienen un estado civil casado(a) mientras que el 37.5 % presentan una condición de solteros.

CUADRO N° 4

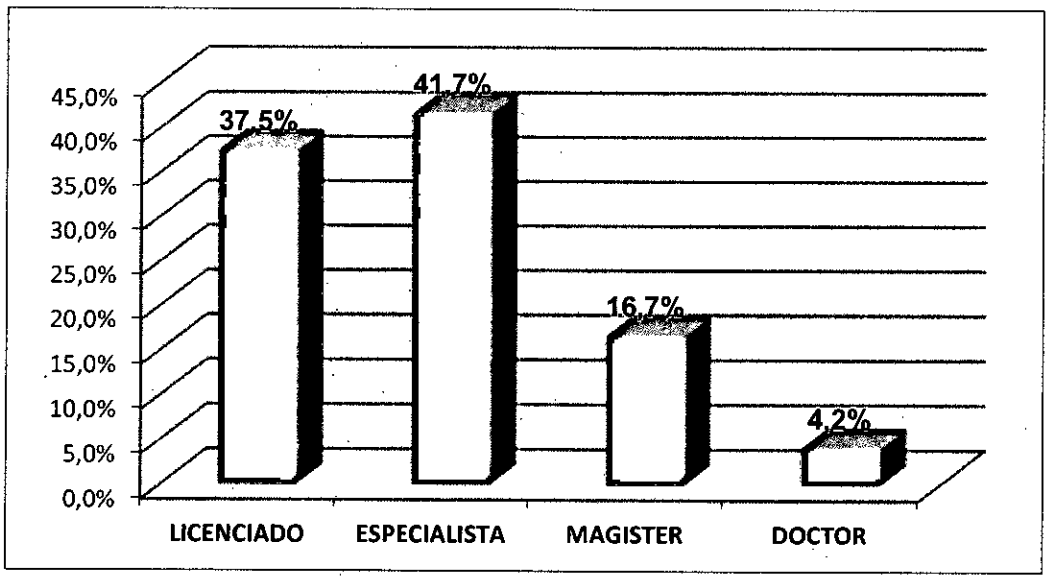
ENFERMERAS QUE LABORAN EN CIRUGÍA, SEGÚN NIVEL DE ESTUDIO

NIVEL DE ESTUDIO	N°	%
LICENCIADO	18	37,5%
ESPECIALISTA	20	41,7%
MAGISTER	8	16,7%
DOCTOR	2	4,2%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 4

ENFERMERAS QUE LABORAN EN CIRUGÍA, SEGÚN NIVEL DE ESTUDIO



Se observó que el 41.7 % de las enfermeras cuentan con especialidad y el 4.2 % tienen grado de doctor.

CUADRO N° 5

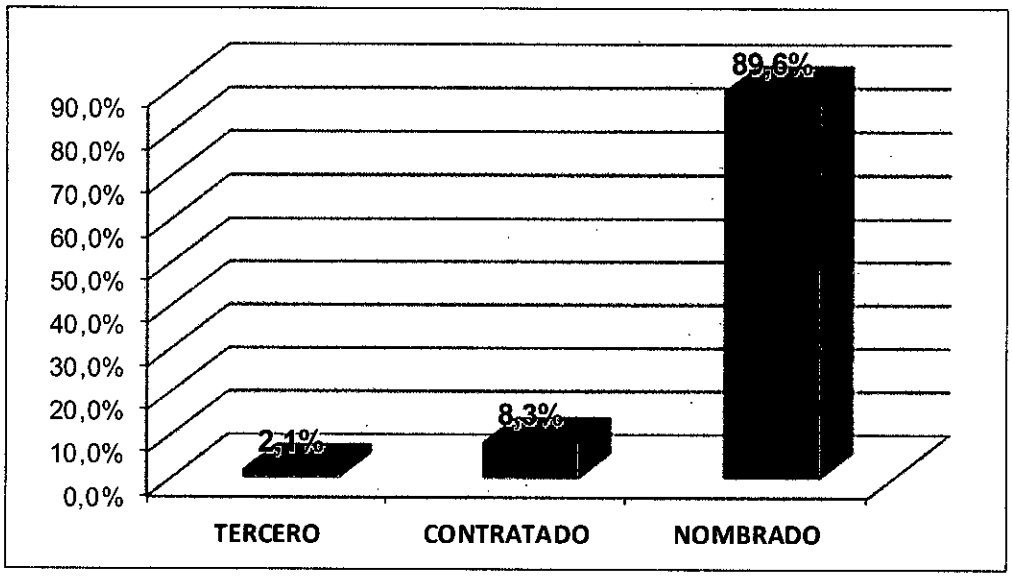
ENFERMERAS QUE LABORAN EN CIRUGÍA, SEGÚN SU CONDICIÓN

CONDICIÓN	Nº	%
TERCERO	1	2,1%
CONTRATADO	4	8,3%
NOMBRADO	43	89,6%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 5

ENFERMERAS QUE LABORAN EN CIRUGÍA, SEGÚN SU CONDICIÓN



Se observó que el 89.6% de las enfermeras de los servicios de cirugía presentan una condición laboral de nombrado

CUADRO N° 6

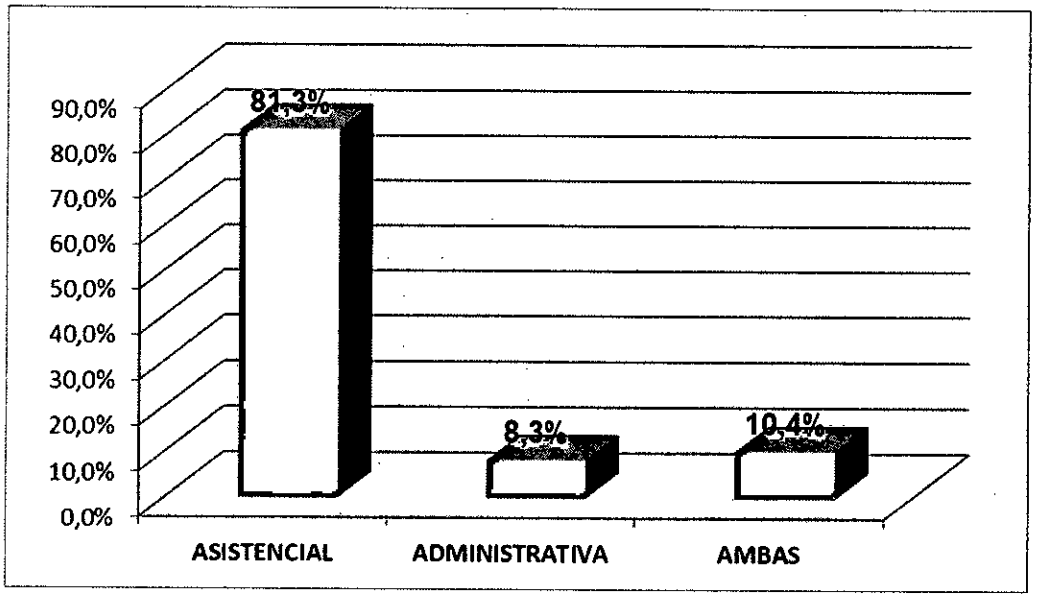
ENFERMERAS QUE LABORAN EN CIRUGÍA, SEGÚN FUNCIÓN QUE DESEMPEÑAN

FUNCIÓN	N°	%
ASISTENCIAL	39	81,3%
ADMINISTRATIVA	4	8,3%
AMBAS	5	10,4%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 6

ENFERMERAS QUE LABORAN EN CIRUGÍA, SEGÚN FUNCIÓN QUE DESEMPEÑAN



Se observó que el 81. 3 % de las enfermeras del Servicio de cirugía, desempeñan una labor asistencial.

CUADRO N° 7

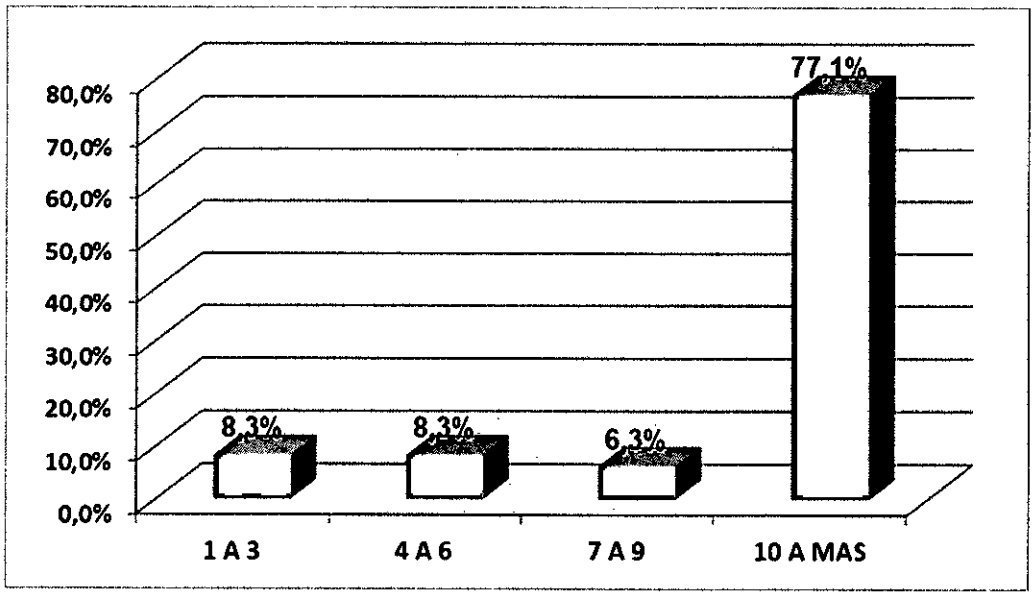
ENFERMERAS QUE LABORAN EN CIRUGÍA, SEGÚN AÑOS DE SERVICIO

AÑOS DE SERVICIO	N°	%
1 A 3	4	8,3%
4 A 6	4	8,3%
7 A 9	3	6,3%
10 A MAS	37	77,1%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 7

ENFERMERAS QUE LABORAN EN CIRUGÍA, SEGÚN AÑOS DE SERVICIO



Se observó que el 77.1 % de las enfermeras de los Servicios de cirugía presentan un rango de 10 a más años de servicio

CUADRO N° 8

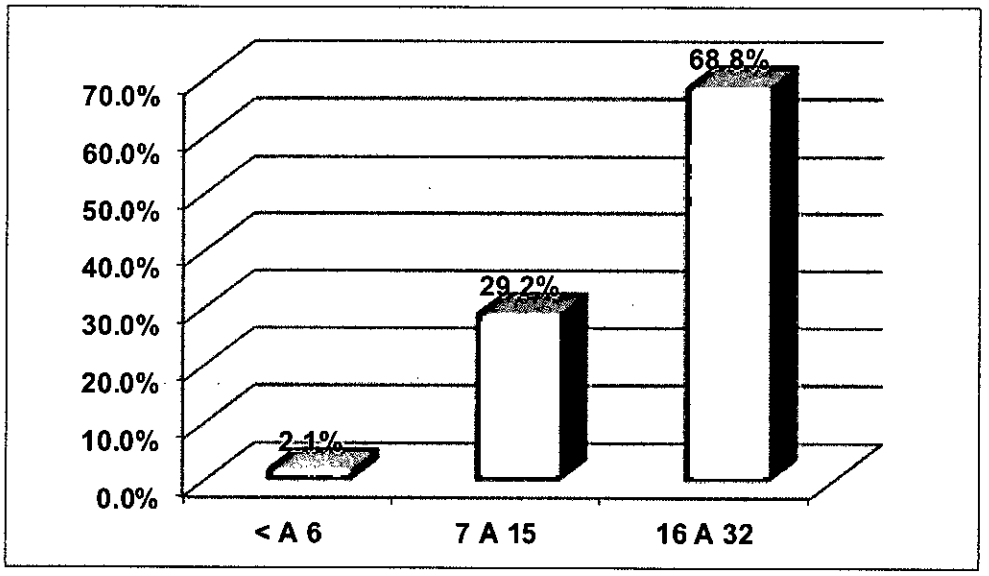
ENFERMERAS QUE LABORAN EN CIRUGÍA, SEGÚN NUMERO DE PACIENTES QUE ATIENDEN POR TURNO

PACIENTES POR TURNO	Nº	%
< A 6	1	2,1%
7 A 15	14	29,2%
16 A 32	33	68,8%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 8

ENFERMERAS QUE LABORAN EN CIRUGÍA, SEGÚN NUMERO DE PACIENTES QUE ATIENDEN POR TURNO



Se observó que el 68.8% de las enfermeras que trabajan en los servicios de cirugía brindan cuidados, entre 16 a 32 pacientes.

CUADRO N° 9

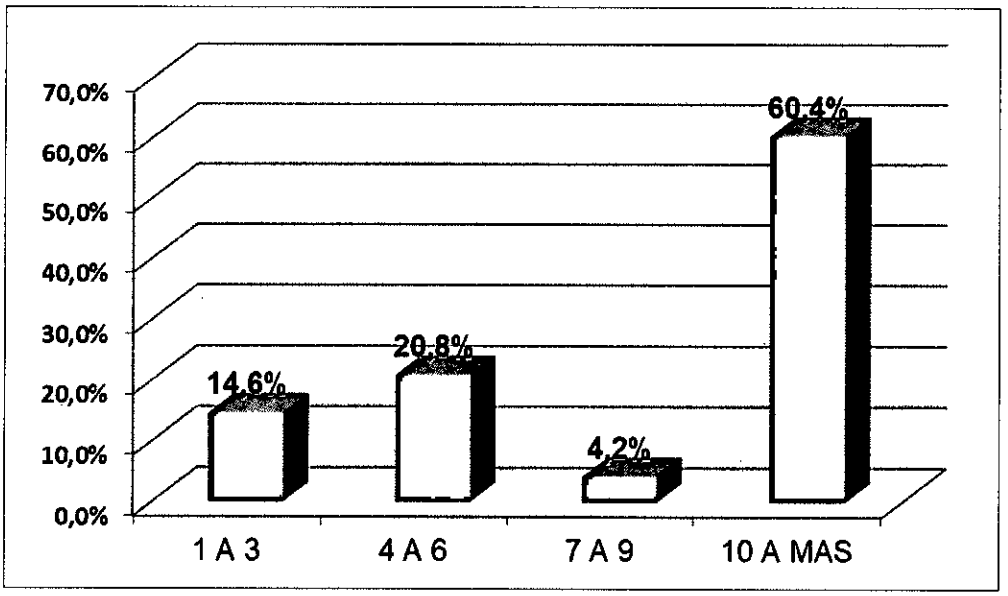
ENFERMERAS QUE LABORAN EN CIRUGÍA, SEGÚN EL TIEMPO QUE LABORA EN EL SERVICIO

TIEMPO	N°	%
1 A 3	7	14,6%
4 A 6	10	20,8%
7 A 9	2	4,2%
10 A MAS	29	60,4%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 9

ENFERMERAS QUE LABORAN EN CIRUGÍA, SEGÚN EL TIEMPO QUE LABORA EN EL SERVICIO



Se observó que el 60.4 % de las enfermeras que brindan cuidados presentan más de 10 años de permanencia en los servicios de cirugía.

RESULTADOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

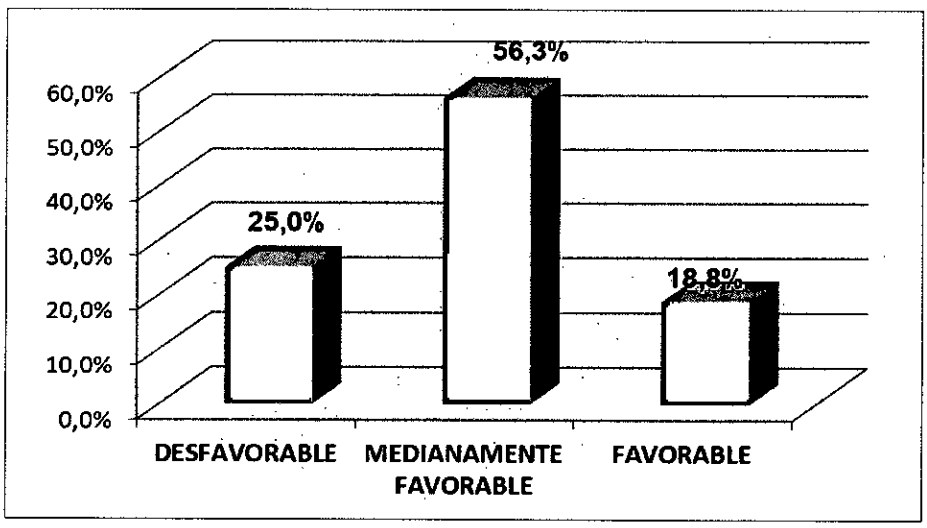
CUADRO N° 10

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN

CLIMA ORGANIZACIONAL	N°	%
DESFAVORABLE	12	25,0%
MEDIANAMENTE FAVORABLE	27	56,3%
FAVORABLE	9	18,8%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 10
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN



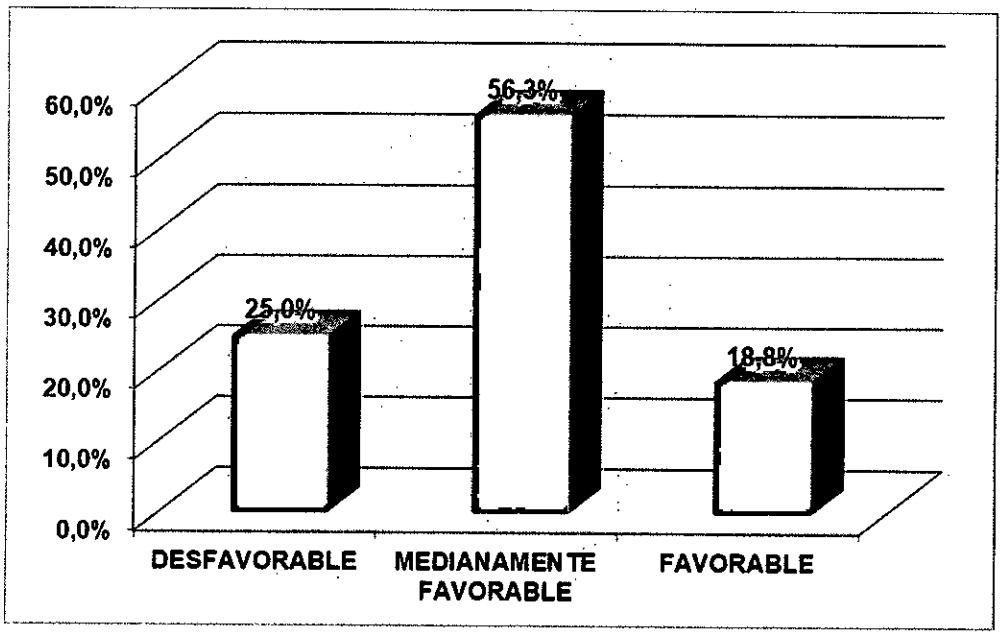
Se observó que el 56.3 % de las enfermeras perciben un clima organizacional medianamente favorable, el 25.0% perciben un clima organizacional desfavorable y el 18.8% perciben un clima favorable.

CUADRO N° 11
CLIMA ORGANIZACIONAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN COMUNICACIÓN

CLIMA ORGANIZACIONAL	Nº	%
DESFAVORABLE	12	25,0%
MEDIANAMENTE FAVORABLE	27	56,3%
FAVORABLE	9	18,8%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 11
CLIMA ORGANIZACIONAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN COMUNICACIÓN



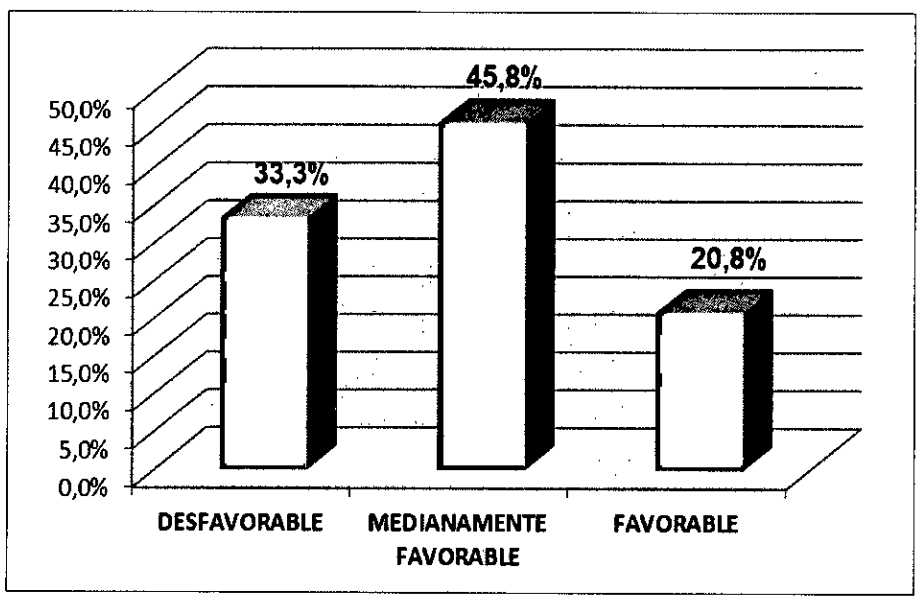
Se observó que en la dimensión comunicación del clima organizacional un 56.3% es medianamente favorable, el 25% es desfavorable y el 18.8 % es favorable.

CUADRO N° 12
CLIMA ORGANIZACIONAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO

CLIMA ORGANIZACIONAL	N°	%
DESFAVORABLE	16	33,3%
MEDIANAMENTE FAVORABLE	22	45,8%
FAVORABLE	10	20,8%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 12
CLIMA ORGANIZACIONAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO



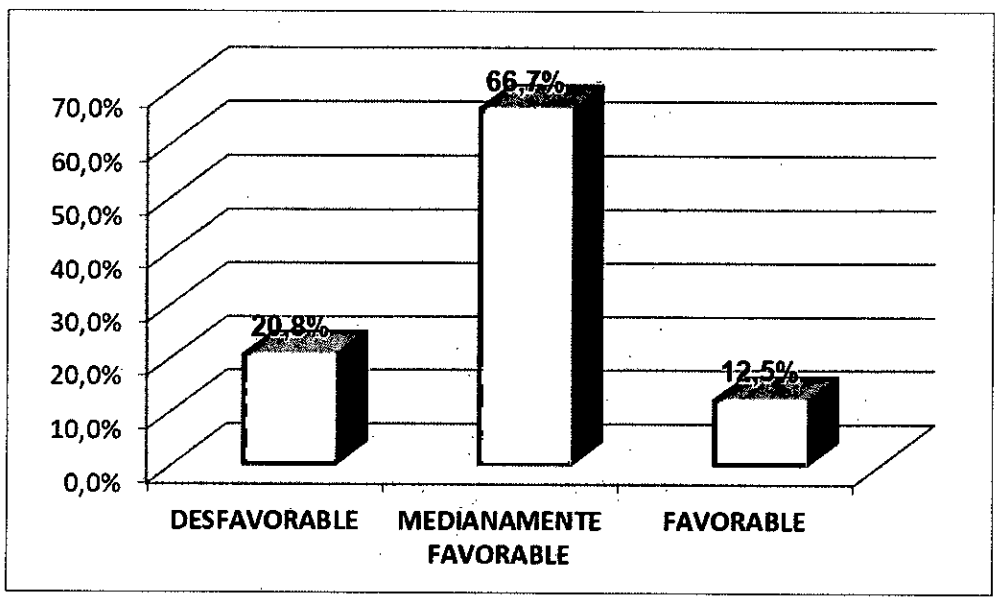
Se observó en el gráfico, en la dimensión reconocimiento del clima organizacional un 45.8% es medianamente favorable , el 33.3% es desfavorable y el 20.8 % es favorable .

CUADRO N° 13
CLIMA ORGANIZACIONAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES

CLIMA ORGANIZACIONAL	Nº	%
DESFAVORABLE	10	20,8%
MEDIANAMENTE FAVORABLE	32	66,7%
FAVORABLE	6	12,5%
Total	48	100,0%

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 13
CLIMA ORGANIZACIONAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES



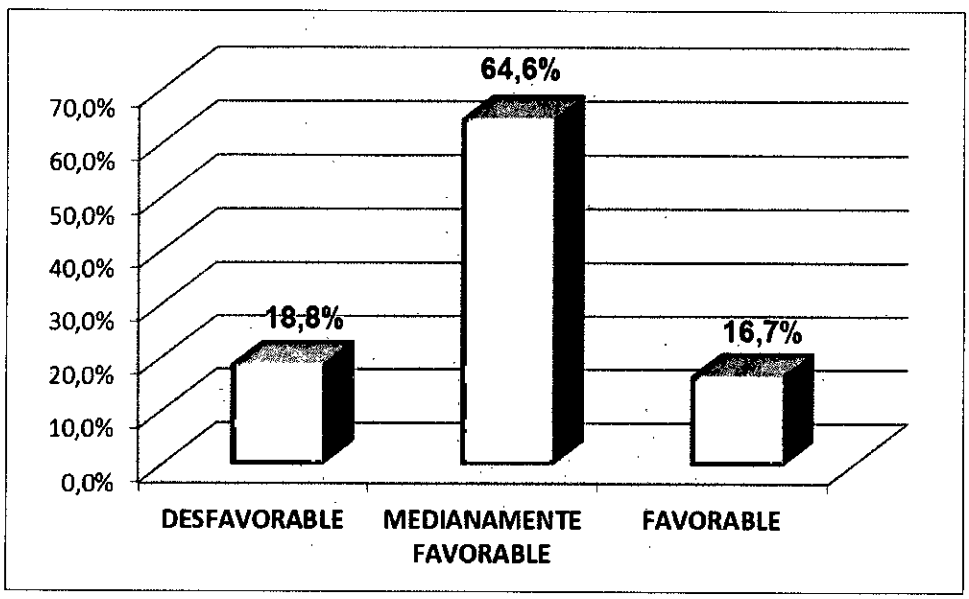
Se observó en el gráfico, en la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional un 66.7% es medianamente favorable , el 20.8% es desfavorable y el 12.5 % es favorable .

CUADRO N° 14
CLIMA ORGANIZACIONAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN CALIDAD DE TRABAJO

CLIMA ORGANIZACIONAL	N°	%
DESFAVORABLE	9	18,8%
MEDIANAMENTE FAVORABLE	31	64,6%
FAVORABLE	8	16,7%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 14
CLIMA ORGANIZACIONAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN CALIDAD DE TRABAJO



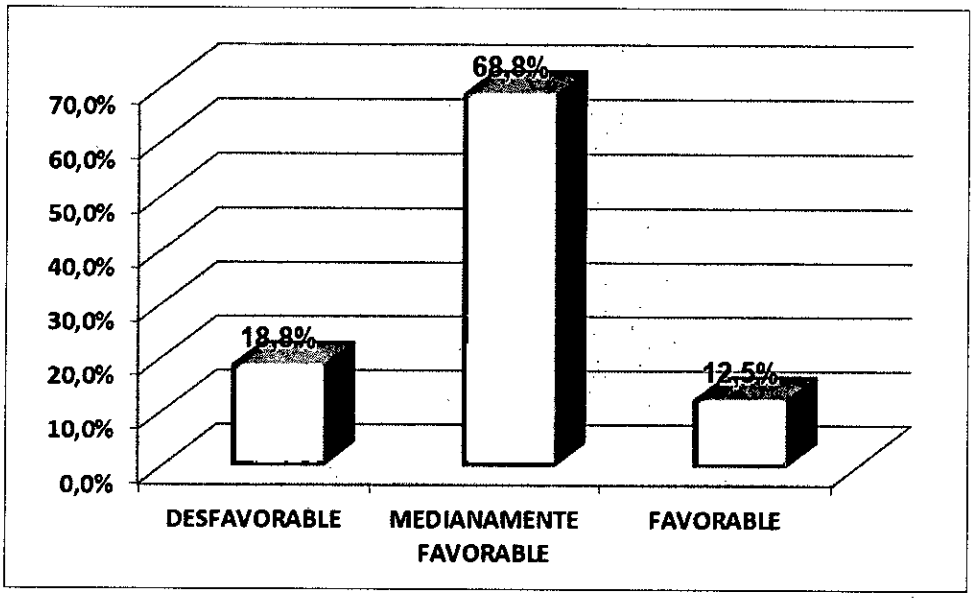
Se observó en el gráfico, en la dimensión calidad de trabajo del clima organizacional un 64.8% es medianamente favorable, el 18.8% es desfavorable y el 16.7 % es favorable .

CUADRO N° 15
CLIMA ORGANIZACIONAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES

CLIMA ORGANIZACIONAL	N°	%
DESFAVORABLE	9	18,8%
MEDIANAMENTE FAVORABLE	33	68,8%
FAVORABLE	6	12,5%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 15
CLIMA ORGANIZACIONAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES



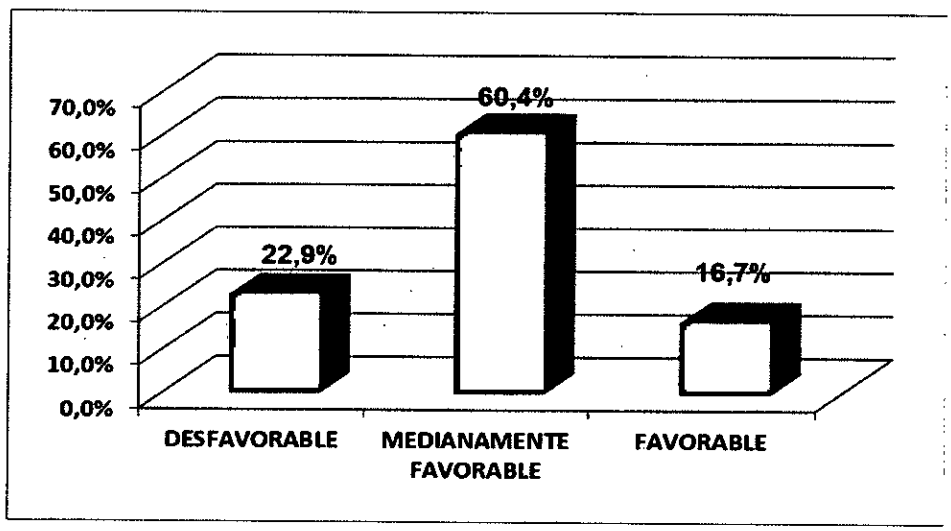
Se observó en el gráfico, en la dimensión toma de decisiones del clima organizacional un 68.8% es medianamente favorable, el 18.8% es desfavorable y el 12.5 % es favorable.

CUADRO N° 16
CLIMA ORGANIZACIONAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN ENTORNO FÍSICO

CLIMA ORGANIZACIONAL	N°	%
DESFAVORABLE	11	22,9%
MEDIANAMENTE FAVORABLE	29	60,4%
FAVORABLE	8	16,7%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

CUADRO N° 16
CLIMA ORGANIZACIONAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN ENTORNO FÍSICO



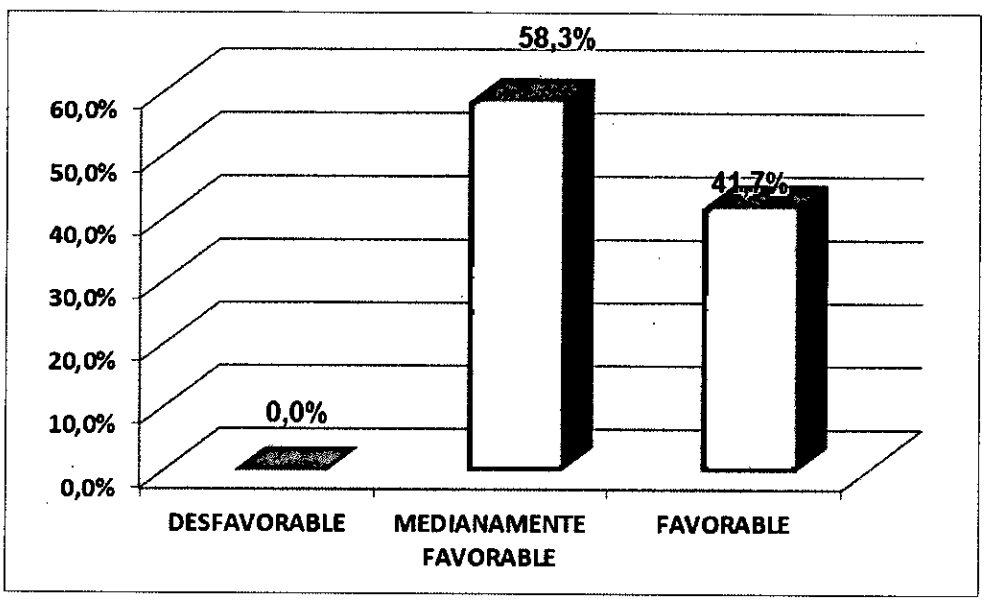
Se observó en el gráfico, en la dimensión entorno físico del clima organizacional un 60.4% es medianamente favorable, el 22.9% es desfavorable y el 16.7 % es favorable .

CUADRO N° 17
CLIMA ORGANIZACIONAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN

CLIMA ORGANIZACIONAL	N°	%
DESFAVORABLE	0	0,0%
MEDIANAMENTE FAVORABLE	28	58,3%
FAVORABLE	20	41,7%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 17
CLIMA ORGANIZACIONAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN



Se observó en el gráfico, en la dimensión objetivos de la institución del clima organizacional un 58.3% es medianamente favorable, 0% es desfavorable y el 0 41.7% es favorable.

CUADRO N° 18

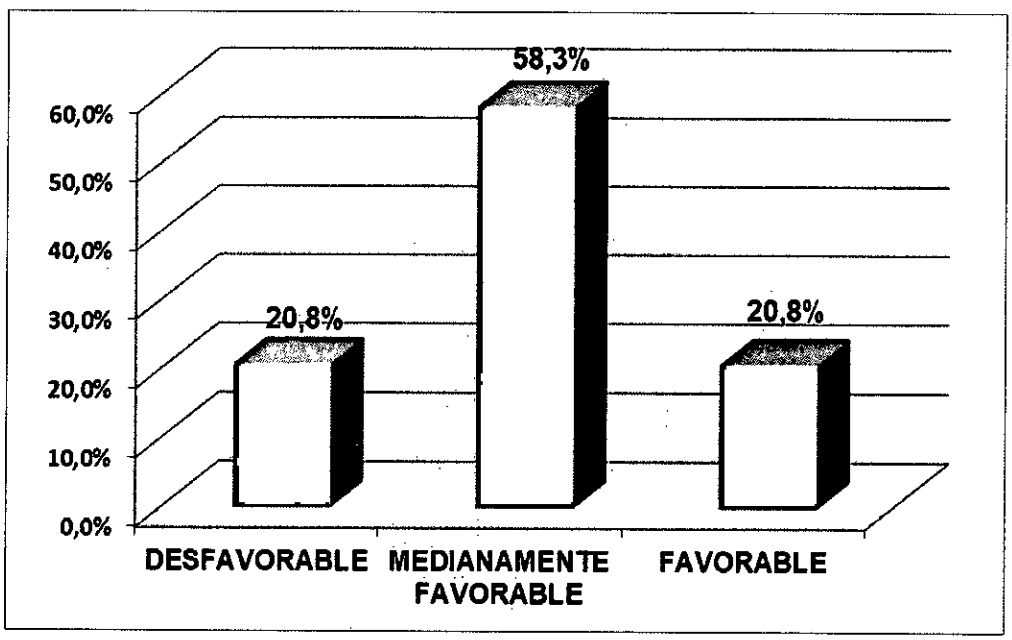
CLIMA ORGANIZACIONAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN COMPROMISO

CLIMA ORGANIZACIONAL	N°	%
DESFAVORABLE	10	20,8%
MEDIANAMENTE FAVORABLE	28	58,3%
FAVORABLE	10	20,8%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 18

CLIMA ORGANIZACIONAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN COMPROMISO



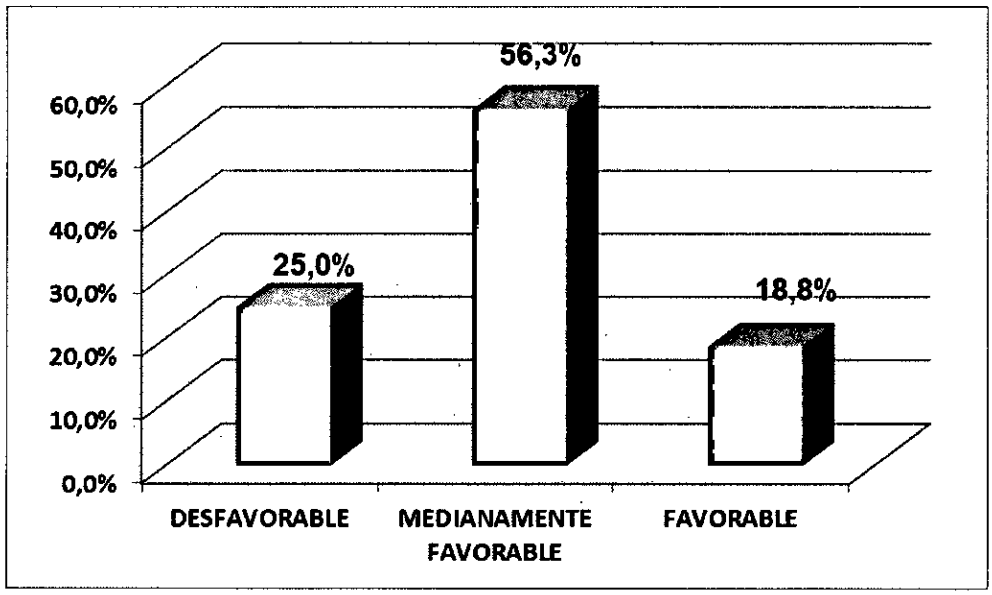
Se observó en el gráfico, en la dimensión compromiso del clima organizacional un 58.3% es medianamente favorable, 20.8% es desfavorable y el 20.8 % es favorable .

CUADRO N° 19
CLIMA ORGANIZACIONAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN ADAPTACIÓN AL CAMBIO

CLIMA ORGANIZACIONAL	N°	%
DESFAVORABLE	12	25,0%
MEDIANAMENTE FAVORABLE	27	56,3%
FAVORABLE	9	18,8%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 19
CLIMA ORGANIZACIONAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN ADAPTACIÓN AL CAMBIO



Se observó en el gráfico, en la dimensión adaptación al cambio del clima organizacional un 56.3% es medianamente favorable, 25% es desfavorable y el 18.8 % es favorable .

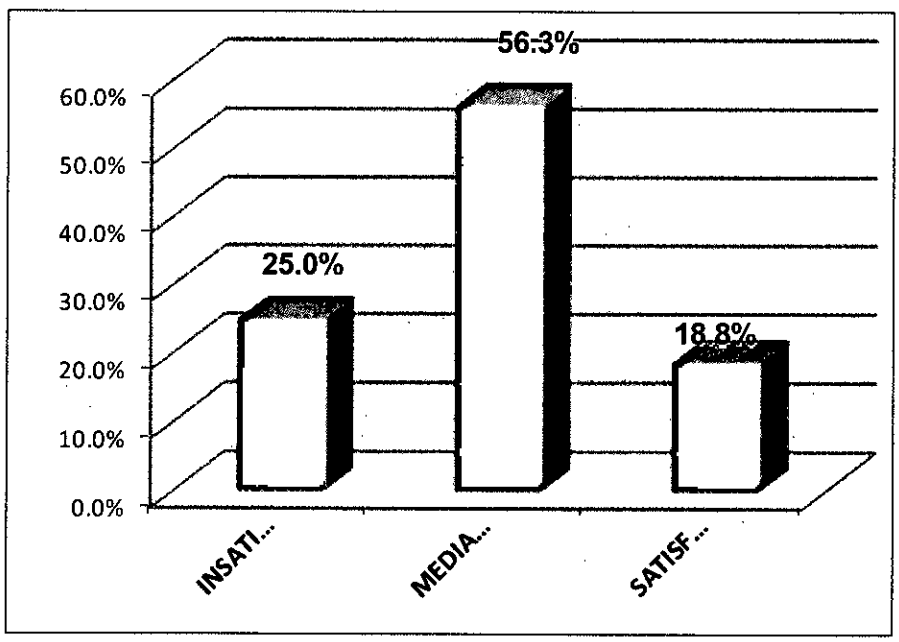
RESULTADOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

CUADRO N° 20
SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN

NIVEL DE SATISFACCIÓN	N°	%
INSATISFECHO	12	25,0%
MEDIANAMENTE SATISFECHO	27	56,3%
SATISFECHO	9	18,8%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 20
SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN



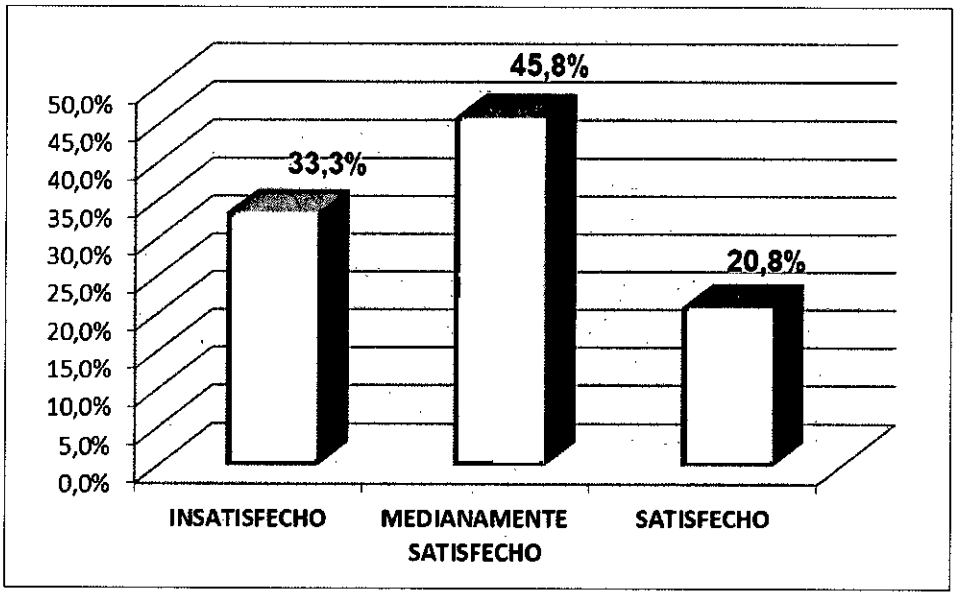
En el grafico se observó que la de satisfacción laboral de profesional de enfermería del servicio de cirugía fue medianamente satisfecho con un 56 .3 %, un 25 .0% están insatisfechos y un 18.8 % están insatisfechos.

CUADRO N° 21
SATISFACCIÓN LABORAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN CONDICIONES FÍSICAS EN EL TRABAJO

NIVEL DE SATISFACCIÓN	N°	%
INSATISFECHO	16	33,3%
MEDIANAMENTE SATISFECHO	22	45,8%
SATISFECHO	10	20,8%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 21
SATISFACCIÓN LABORAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN CONDICIONES FÍSICAS EN EL TRABAJO



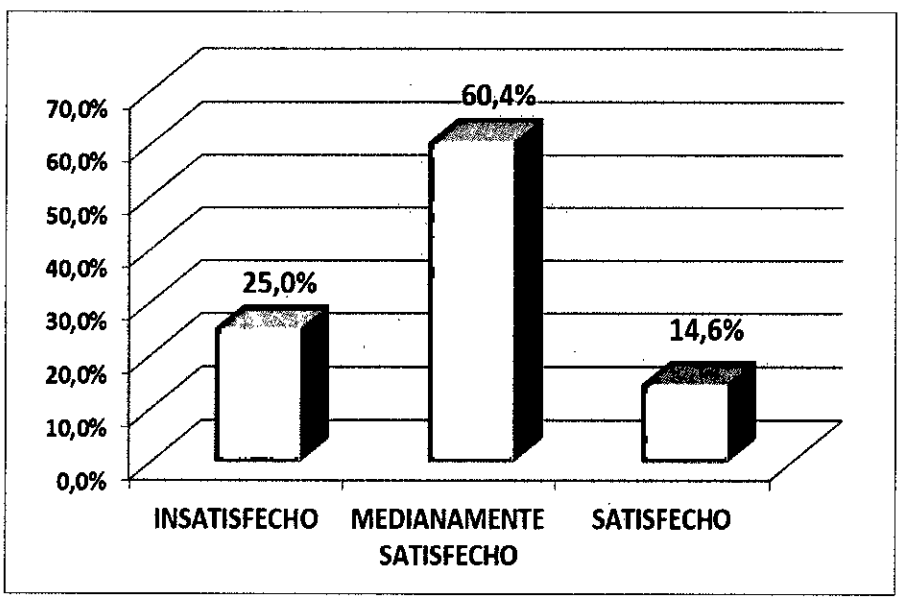
En el grafico en su dimensión condiciones físicas en el trabajo se observó que 45.8% están medianamente satisfechos, un 33.3% están insatisfechos y un 20.8 % están satisfechos.

CUADRO N° 22
SATISFACCIÓN LABORAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES

NIVEL DE SATISFACCIÓN	Nº	%
INSATISFECHO	12	25,0%
MEDIANAMENTE SATISFECHO	29	60,4%
SATISFECHO	7	14,6%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 22
SATISFACCIÓN LABORAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES



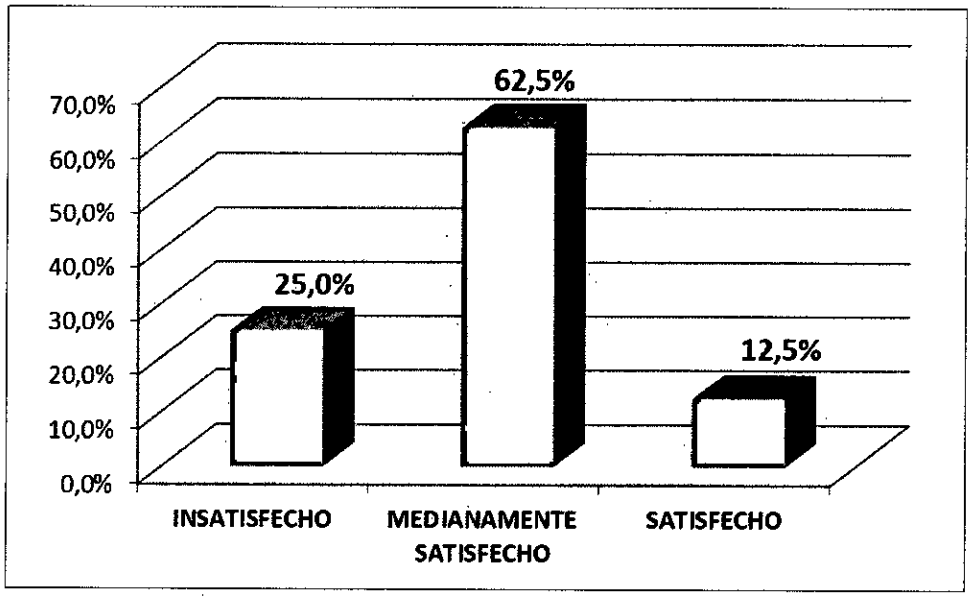
En el grafico en su dimensión participación en el trabajo se observó que 60.4% están medianamente satisfechos, un 25% están insatisfechos y un 14.6 % están satisfechos

CUADRO N° 23
SATISFACCIÓN LABORAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO

NIVEL DE SATISFACCIÓN	Nº	%
INSATISFECHO	12	25,0%
MEDIANAMENTE SATISFECHO	30	62,5%
SATISFECHO	6	12,5%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 23
SATISFACCIÓN LABORAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO



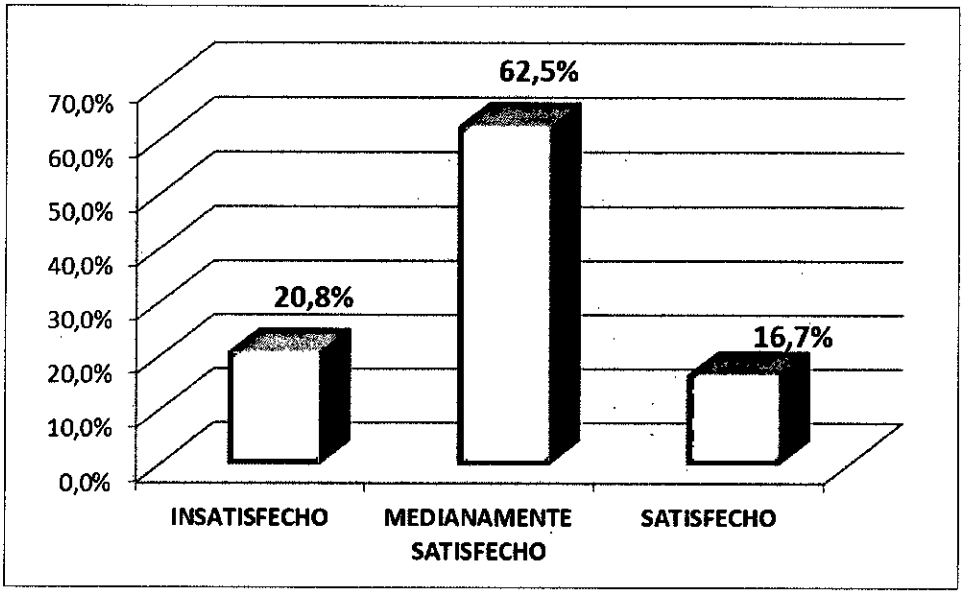
En el grafico en su dimensión satisfacción con el trabajo se observó que 62.5% están medianamente satisfechos, un 25.0% están insatisfechos y un 12.5% están satisfechos.

CUADRO N° 24
SATISFACCIÓN LABORAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO

NIVEL DE SATISFACCIÓN	N°	%
INSATISFECHO	10	20,8%
MEDIANAMENTE SATISFECHO	30	62,5%
SATISFECHO	8	16,7%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Encuesta aplicado a las enfermeras de los servicios del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

GRAFICO N° 24
SATISFACCIÓN LABORAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO



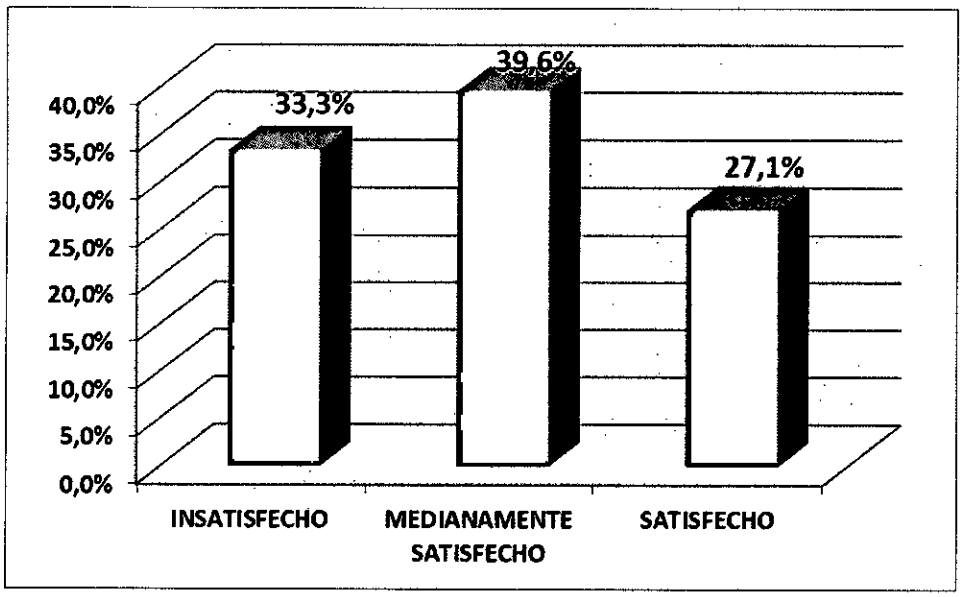
En el grafico en su dimensión reconocimiento se observó que 62.5% están medianamente satisfechos, un 20 .8% están insatisfechos y un 16.7% están satisfechos.

TABLA N° 25
SATISFACCIÓN LABORAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN RELACIÓN CON LOS SUPERIORES

NIVEL DE SATISFACCIÓN	Nº	%
INSATISFECHO	16	33,3%
MEDIANAMENTE SATISFECHO	19	39,6%
SATISFECHO	13	27,1%
Total	**48**	**100,0%**

Fuente: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017

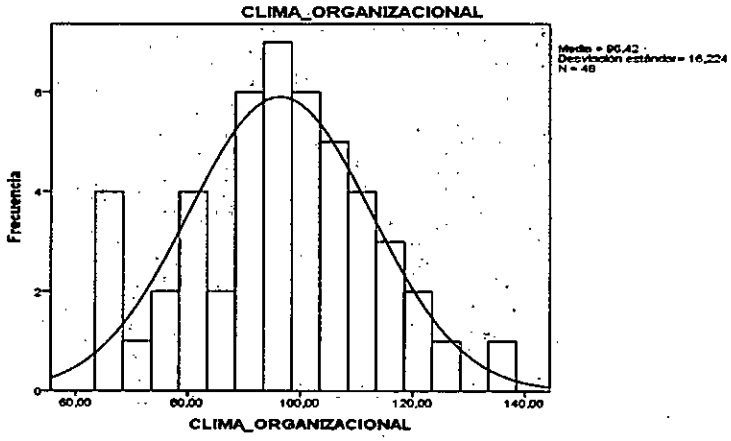
GRAFICO N° 25
SATISFACCIÓN LABORAL, SEGÚN SU DIMENSIÓN RELACIÓN CON LOS SUPERIORES



En el grafico en su dimensión relaciones con los superiores se observó que 39.6% están medianamente satisfechos, un 33.3% están insatisfechos y un 27.1% están satisfechos.

Anexo

CATEGORIZACIÓN DE LAS VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STATONES



a/b: Valores máximos y mínimos (para el intervalo)

× = media

DS= Desviación estándar

0.75= Constante

a= X - 0.75(DS)

b= X + 0.75(DS)

Valores:

X = 96.4

DS = 16.2

Valor mínimo: 66

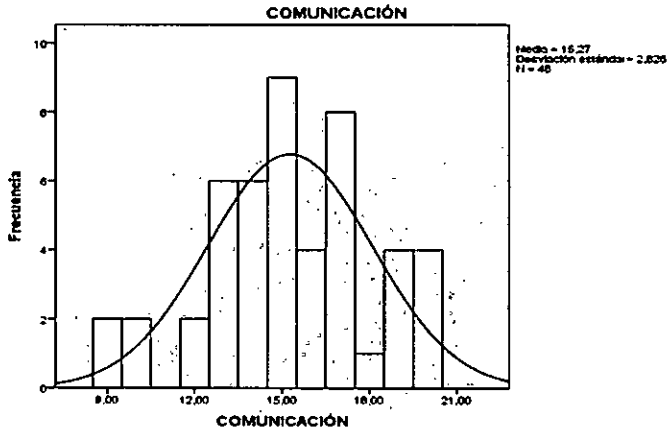
Valor Máximo:138

Escala de Clima Organizacional

Categorias/Niveles	Intervalos
Favorable	110 - 138
Medianamente favorable	85 - 109
Desfavorable	66 -84

Anexo

CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN COMUNICACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STATONES



a/b: Valores máximos y mínimos (para el intervalo)

× = media

DS= Desviación estándar

0.75= Constante

a= X - 0.75(DS)

b= X + 0.75(DS)

Valores:

X = 15.3

DS = 2.8

Valor mínimo: 9

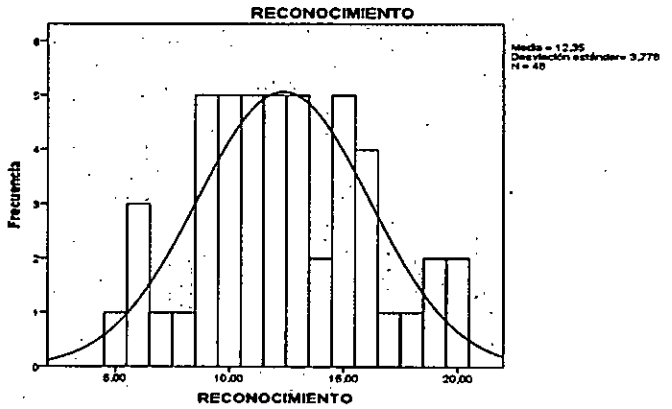
Valor Máximo:20

Escala de Clima Organizacional

Categorias/Niveles	Intervalos
Favorable	18 -20
Medianamente favorable	14 -17
Desfavorable	9 - 13

Anexo

CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STATONES



a/b: Valores máximos y mínimos (para el intervalo)

× = media

DS= Desviación estándar

0.75= Constante

a= X - 0.75(DS)

b= X + 0.75(DS)

Valores:

X = 12.4

DS = 3.8

Valor mínimo: 5

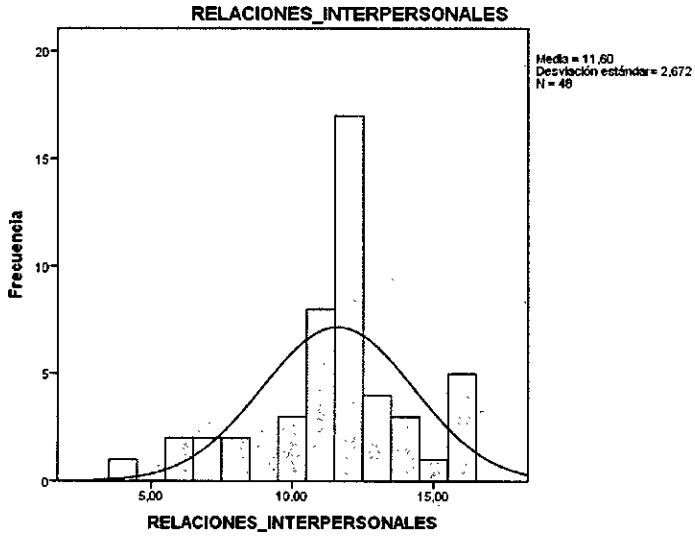
Valor Máximo: 20

Escala de Clima Organizacional

Categorias/Niveles	Intervalos
Favorable	16-20
Medianamente favorable	11-15
Desfavorable	5-10

Anexo

CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STATONES



a/b: Valores máximos y mínimos (para el intervalo)

× = media

DS= Desviación estándar

0.75= Constante

a= X - 0.75(DS)

b= X + 0.75(DS)

Valores:

X = 11.6

DS = 2.7

Valor mínimo: 4

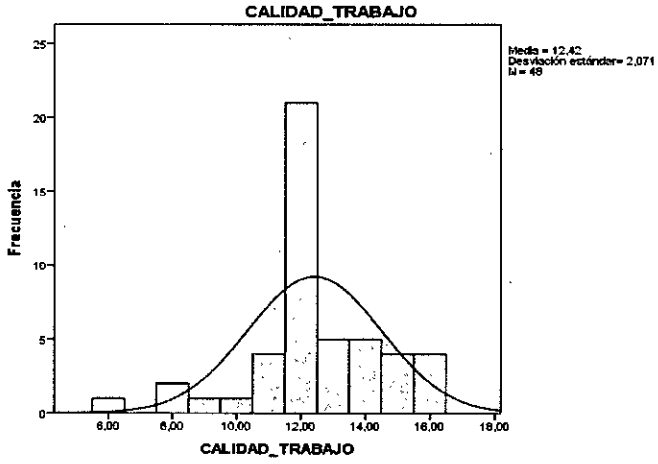
Valor Máximo:16

Escala de Clima Organizacional

Categorias/Niveles	Intervalos
Favorable	15-16
Medianamente favorable	11-14
Desfavorable	4-10

Anexo

CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN CALIDAD DE TRABAJO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STATONES



a/b: Valores máximos y mínimos (para el intervalo)

× = media

DS= Desviación estándar

0.75= Constante

a= X - 0.75(DS)

b= X + 0.75(DS)

Valores:

X = 12.4

DS = 2.1

Valor mínimo: 6

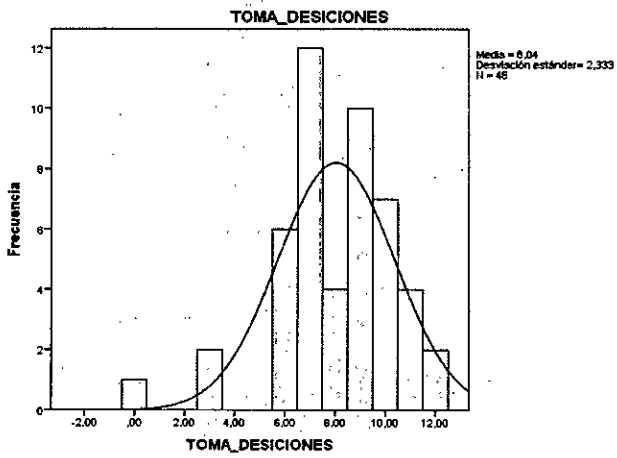
Valor Máximo:16

Escala de Clima Organizacional

Categorias/Niveles	Intervalos
Favorable	15-16
Medianamente favorable	12-14
Desfavorable	6-11

Anexo

CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STATONES



a/b: Valores máximos y mínimos (para el intervalo)

× = media

DS= Desviación estándar

0.75= Constante

a= X - 0.75(DS)

b= X + 0.75(DS)

Valores:

X = 8.0

DS = 2.3

Valor mínimo: 0

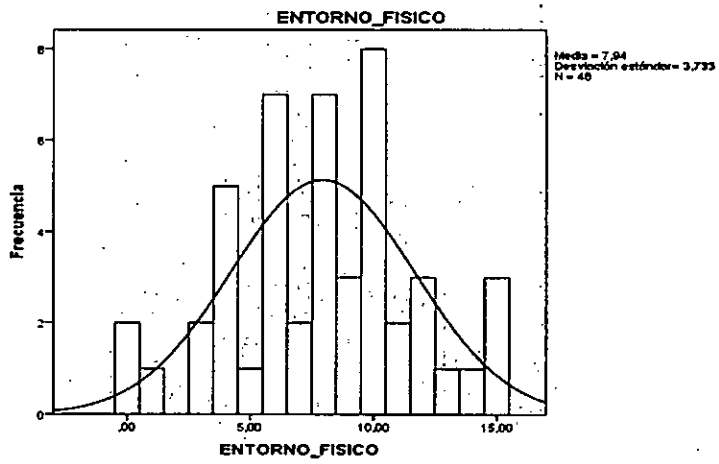
Valor Máximo:12

Escala de Clima Organizacional

Categorias/Niveles	Intervalos
Favorable	11-12
Medianamente favorable	7-10
Desfavorable	0-6

Anexo

CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN ENTORNO FÍSICO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STATONES



a/b: Valores máximos y mínimos (para el intervalo)

× = media

DS= Desviación estándar

0.75= Constante

a= X - 0.75(DS)

b= X + 0.75(DS)

Valores:

X = 7.9

DS = 3.7

Valor mínimo: 0

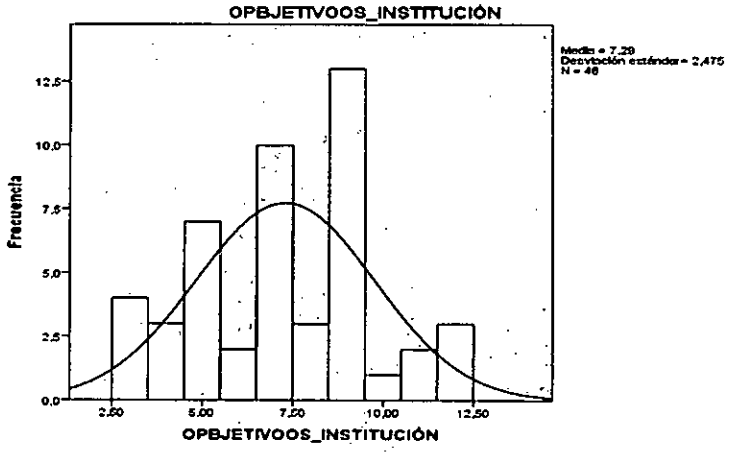
Valor Máximo:15

Escala de Clima Organizacional

Categorias/Niveles	Intervalos
Favorable	12-15
Medianamente favorable	6-11
Desfavorable	0-5

Anexo

CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STATONES



a/b: Valores máximos y mínimos (para el intervalo)

× = media

DS= Desviación estándar

0.75= Constante

a= X - 0.75(DS)

b= X + 0.75(DS)

Valores:

X = 7.3

DS = 2.5

Valor mínimo: 3

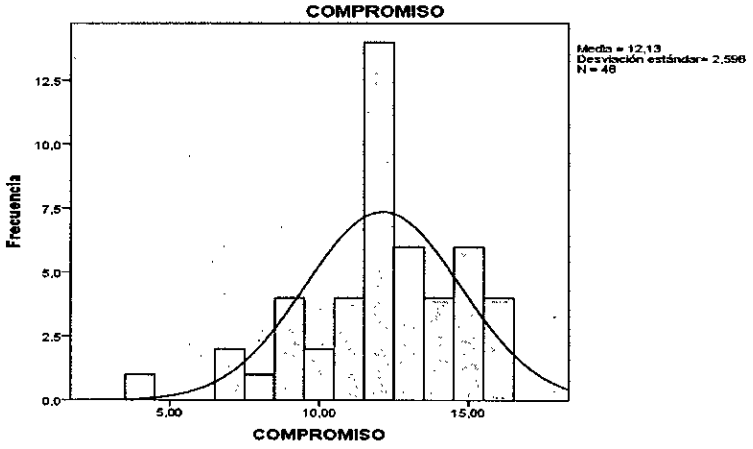
Valor Máximo:12

Escala de Clima Organizacional

Categorias/Niveles	Intervalos
Favorable	10-12
Medianamente favorable	6-9
Desfavorable	3-5

Anexo

CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN COMPROMISO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STATONES



a/b: Valores máximos y mínimos (para el intervalo)

× = media

DS= Desviación estándar

0.75= Constante

a= X - 0.75(DS)

b= X + 0.75(DS)

Valores:

X = 12.1

DS = 2.6

Valor mínimo: 4

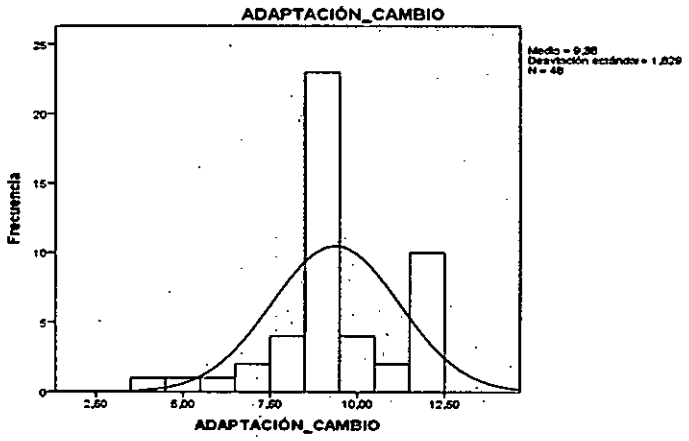
Valor Máximo:16

Escala de Clima Organizacional

Categorias/Niveles	Intervalos
Favorable	15-16
Medianamente favorable	11-14
Desfavorable	4-10

Anexo

CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN ADAPTACIÓN AL CAMBIO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STATONES



a/b: Valores máximos y mínimos (para el intervalo)

× = media

DS= Desviación estándar

0.75= Constante

a= X - 0.75(DS)

b= X + 0.75(DS)

Valores:

X = 9.4

DS = 1.8

Valor mínimo: 4

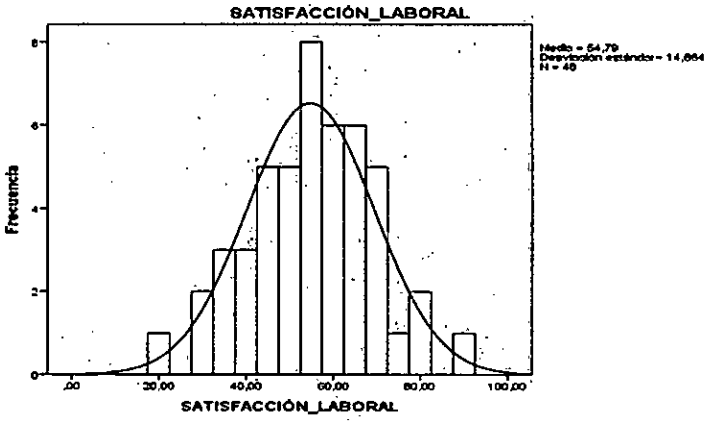
Valor Máximo:12

Escala de Clima Organizacional

Categorias/Niveles	Intervalos
Favorable	
Medianamente favorable	9-11
Desfavorable	4-8

Anexo

CATEGORIZACIÓN DE LAS VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STATONES



a/b: Valores máximos y mínimos (para el intervalo)

× = media

DS= Desviación estándar

0.75= Constante

a= X - 0.75(DS)

b= X + 0.75(DS)

Valores:

X = 54.8

DS = 14.7

Valor mínimo: 20

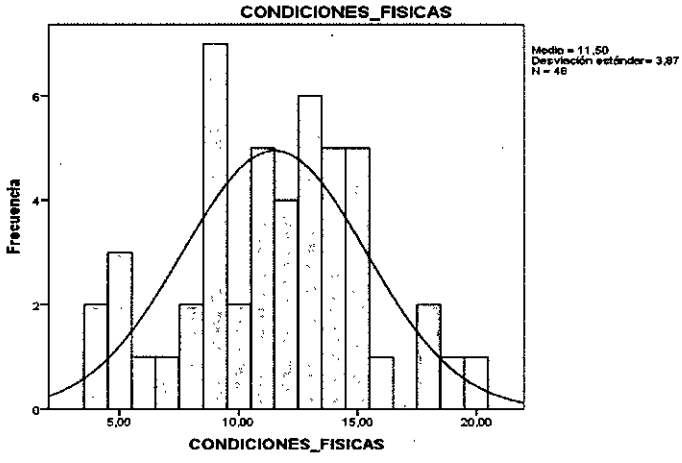
Valor Máximo: 89

Escala de satisfacción laboral

Categorias/Niveles	Intervalos
Satisfecho	67-89
Medianamente Satisfecho	45-66
Insatisfecho	20-44

Anexo

CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN CONDICIONES FÍSICAS EN EL TRABAJO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STATONES



a/b: Valores máximos y mínimos (para el intervalo)

× = media

DS= Desviación estándar

0.75= Constante

a= X - 0.75(DS)

b= X + 0.75(DS)

Valores:

X = 11.5

DS = 3.9

Valor mínimo: 4

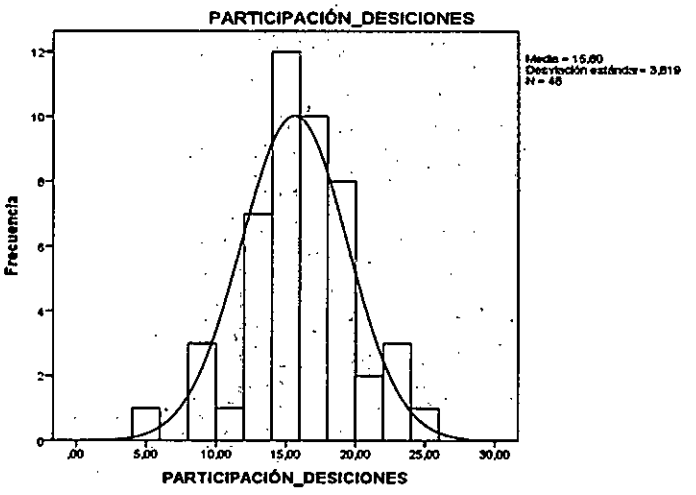
Valor Máximo: 20

Escala de satisfacción laboral

Categorias/Niveles	Intervalos
Satisfecho	15-20
Medianamente Satisfecho	10-14
Insatisfecho	4-9

Anexo

CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES EN EL TRABAJO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STATONES



a/b: Valores máximos y mínimos (para el intervalo)

× = media

DS= Desviación estándar

0.75= Constante

a= X - 0.75(DS)

b= X + 0.75(DS)

Valores:

X = 15.6

DS = 3.8

Valor mínimo: 5

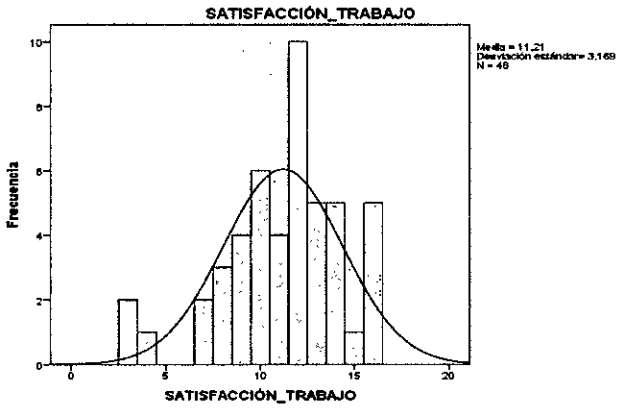
Valor Máximo: 24

Escala de satisfacción laboral

Categorias/Niveles	Intervalos
Satisfecho	19-24
Medianamente Satisfecho	14-18
Insatisfecho	5-13

Anexo

CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STATONES



a/b: Valores máximos y mínimos (para el intervalo)

× = media

DS= Desviación estándar

0.75= Constante

a= X - 0.75(DS)

b= X + 0.75(DS)

Valores:

X = 11.2

DS = 3.2

Valor mínimo: 3

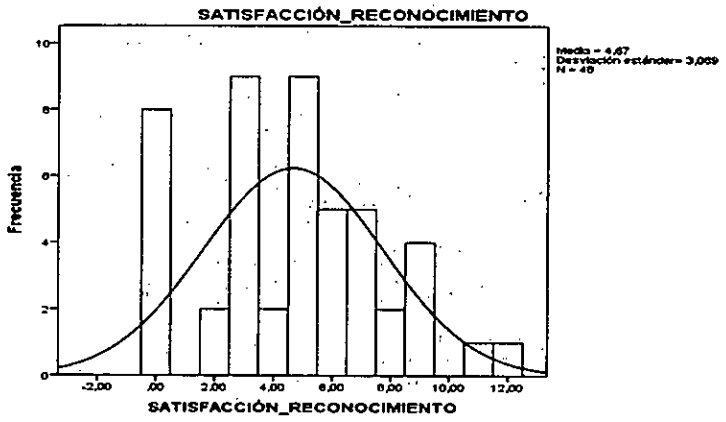
Valor Máximo: 16

Escala de satisfacción laboral

Categorias/Niveles	Intervalos
Satisfecho	15-16
Medianamente Satisfecho	10-14
Insatisfecho	3-9

Anexo

CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STATONES



a/b: Valores máximos y mínimos (para el intervalo)

× = media

DS= Desviación estándar

0.75= Constante

a= X - 0.75(DS)

b= X + 0.75(DS)

Valores:

X = 4.7

DS = 3.1

Valor mínimo: 0

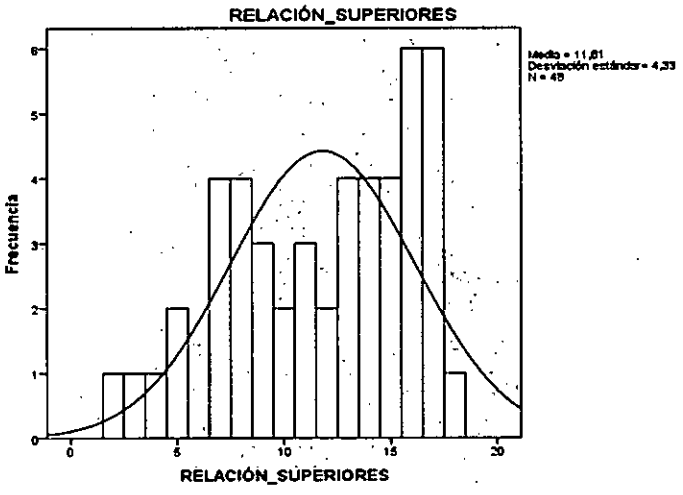
Valor Máximo: 12

Escala de satisfacción laboral

Categorias/Niveles	Intervalos
Satisfecho	8-12
Medianamente Satisfecho	3-7
Insatisfecho	0-2

Anexo

CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN RELACIÓN CON LOS SUPERIORES DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STATONES



a/b: Valores máximos y mínimos (para el intervalo)

× = media

DS= Desviación estándar

0.75= Constante

a= X - 0.75(DS)

b= X + 0.75(DS)

Valores:

X = 11.8

DS = 4.3

Valor mínimo: 2

Valor Máximo: 18

Escala de satisfacción laboral

Categorias/Niveles	Intervalos
Satisfecho	16-18
Medianamente Satisfecho	10-15