

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



**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL
SERVICIO DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL
HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS –
ESSALUD. LIMA. 2018”**

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

AUTORAS:

YASMIN YULIANA CARTAGENA EGAS
JESSICA LISBETH PEÑA AYASTA

Callao - 2019

PERÚ

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL
SERVICIO DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL
HOSPITAL
NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS – ESSALUD.
LIMA. 2018”

AUTORAS:

YASMIN YULIANA CARTAGENA EGAS

JESSICA LISBETH PEÑA AYASTA

DEDICATORIA

A Dios por haberme fortalecido y permitido continuar y lograr mis objetivos, con cariño dedico esta tesis a mis padres por sus consejos y confianza. A mi esposo e hija por alegrarme siempre y por ser la fuente de mi inspiración y motivación para superarme cada día más en lo personal y profesional.

Este trabajo de investigación se lo dedico a Dios, a mis padres, esposo e hija por creer siempre en mí y estar a mi lado. Ellos me inspiran en el camino de mi desarrollo como persona y profesional, siendo mi razón y motivo para cumplir todas mis metas.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud a todos los docentes por habernos orientado de una manera profesional, en este proceso de aprendizaje brindándonos sus conocimientos, para poder, culminar con éxito nuestro trabajo de investigación, y así poder obtener el Título de Magister en Gestión en Salud, a la Universidad Nacional Del Callao, por darnos la oportunidad de mejorar profesionalmente.

A Dios por protegerme y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de mi vida. A mis Padres por su compañía y apoyo siempre. A mi esposo por ser mi compañero y amigo, por ayudarme a concretar el logro de mis objetivos. A mi hija porque es el motivo para seguir adelante y dar siempre lo mejor. Gracias a ellos soy una mejor mujer, mamá y esposa.

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1. Descripción de la realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	12
1.3. Objetivos.....	13
1.4. Limitantes de la investigación.....	14
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. Antecedentes.....	15
2.2. Bases teóricas	22
2.3. Conceptual.....	26
2.4. Definición de términos básicos	34
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	35
3.1. Hipótesis.....	35
3.2. Definición conceptual de las variables.....	35
3.2.1 Operacionalización de Variables	36
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	37
4.1. Tipo y diseño de la investigación.....	37
4.2. Población y muestra	37
CAPÍTULO V: RESULTADOS.....	41
5.1. Resultados descriptivos.....	41
5.2. Resultados Inferenciales.....	49

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	53
6.1. Contrastación y demostración de hipótesis con los resultados	53
6.2. Contrastación de los resultados con estudios similares.....	55
6.3. Responsabilidad ética.....	58
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

		Página
Tabla 5.1	Datos sociodemográficos	42
Tabla 5.2	Clima organizacional en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018	43
Tabla 5.3	Clima organizacional en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018, según potencial humano	44
Tabla 5.4	Clima organizacional en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018, según diseño organizacional	45
Tabla 5.5	Clima organizacional en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018, según cultura organizacional	46
Tabla 5.6	Escala I en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018	47
Tabla 5.7	Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati	48

	Martins. Lima 2018	
Tabla 5.8	Tabla cruzada clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018	49
Tabla 5.9	Correlación clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018	50
Tabla 5.10	Potencial humano y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima, 2018	51
Tabla 5.11	Diseño organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima, 2018	52
Tabla 5.12	Cultura organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima, 2018	53
Tabla 6.1	Puntuaciones agrupadas de clima y satisfacción	54

ÍNDICE DE GRÁFICOS

		Página
Tabla 5.1	Clima organizacional en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018	43
Tabla 5.2	Clima organizacional en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018, según potencial humano	44
Tabla 5.3	Clima organizacional en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018, según diseño organizacional	45
Tabla 5.4	Clima organizacional en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018, según cultura organizacional	46
Tabla 5.5	Escala I en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018	47
Tabla 5.6	Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018	48

Tabla 5.7	Tabla cruzada clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018	49
-----------	--	----

RESUMEN

La tesis "Clima Organizacional y Satisfacción laboral en el Personal de Enfermería de la Central de Esterilización del hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins", tiene gran relevancia ya que se conoce que estas dos variables son herramientas importantes una institución exitosa, con la finalidad de proporcionar a la dirección las sugerencias, cambios y/o mejoras. El objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Se utilizó el enfoque cuantitativo, el alcance fue de nivel correlacional de corte transversal de diseño no experimental. La muestra fue de 63 personas, entre personal técnico de enfermería y enfermeras. La técnica utilizada fueron dos cuestionarios; uno sobre el Clima Organizacional- MINSA con 34 ítems y otro sobre satisfacción laboral de Sonia Palma con 36 ítems; estos fueron sometidos a una prueba piloto obteniéndose índices de confiabilidad de 0.93 y de 0.81 respectivamente. Los datos obtenidos a través del cuestionario fueron procesados con el programa Excel y SPSS. Los resultados mostraron que según el 87.3% del personal de enfermería el clima organizacional se encuentra por mejorar y el 42.9% presentan una satisfacción laboral parcial. Al aplicar Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que $r=0,455$ y el valor de $p=0,000 < 0,05$. Concluyendo que: Existe relación baja entre las variables estudiadas en los enfermeros(as).

Palabra Claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, esterilización.

ABSTRACT

The thesis "Organizational Climate and Work Satisfaction in the Nursing Staff of the Central of Sterilization of the Edgardo Rebagliati Martin National Hospital", has great relevance since it is known that these two variables are important tools in the success of the institution, in order to provide those responsible for the institution with suggestions, changes and / or improvements. The objective of this research was to determine the relationship between organizational climate variables and job satisfaction in the nursing staff working in the Sterilization Center of the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital. The type of quantitative research, cross-sectional descriptive level of non-experimental design, was used. The sample consisted of 63 people, including technical nursing staff and nurses. The technique used was two questionnaires; one on the Organizational Climate- MINSa with 34 items and another on job satisfaction of Sonia Palma with 36 items; These were subjected to a pilot test, obtaining reliability indexes of 0.93 and 0.81 respectively. The data obtained through the questionnaire were processed with the Excel program and SPSS. The results showed that according to 87.3% of the nursing staff the organizational climate is to be improved and 42.9% have partial job satisfaction. When applying Spearman's Rho with a level of significance of 95% we find that $r = 0.455$ and the value of $p = 0.000 < 0.05$. Concluding that: There is a low relation between the organizational climate and job satisfaction in the nursing staff of the Sterilization Center of the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital, Lima 2018.

Keyword: Organizational climate, job satisfaction, sterilization.

INTRODUCCIÓN

A pesar que se conoce sobre la relación entre el clima en las organizaciones y la satisfacción laboral, es relevante en la conducta del personal que trabaja en los hospitales; no es fácil convencer a los directivos y administradores en general de que, una de las maneras más eficientes de mantener satisfechos a sus trabajadores, logrando así mismo un mejor rendimiento en el trabajo, es ser garantes de una atmosfera o clima organizacional adecuado. Es por eso que se crea la necesidad de aportar estudios e investigaciones que muestren cuales son los elementos más influyentes en la construcción de un ambiente óptimo de trabajo, en el cual, el trabajador logre niveles de satisfacción personal.

Para ello, y contemplando siempre las características de cada organización, creemos es importante hacer un análisis previo de las dimensiones del clima organizacional que influyen en la satisfacción y viceversa, con instrumentos estandarizados y aplicados en otras instituciones que, permitan hacer un diagnóstico real y acertado y que, de alguna u otra manera, orienten eficazmente en el proceso de transformación organizacional para que así se logre corregir los conflictos que surgen en el ambiente laboral.

El presente informe final está organizado en seis capítulos. El capítulo I se plantea la problemática, incluyendo la realidad problemática, formulación del problema, objetivos y los limitantes de la investigación, el capítulo II: marco teórico, incluye antecedentes, marco y la definición de términos, el capítulo III incluye hipótesis y Operacionalización de variables, el capítulo IV: el método de la investigación, el capítulo V muestra los resultados y el capítulo VI: discusión de resultados.

Finalmente las conclusiones y recomendaciones, seguido de las referencias bibliográficas que nos permitió desarrollar la investigación con definiciones que orientaron el estudio. En la parte de anexos se adjunta los instrumentos validados, consentimiento informado y base de datos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El clima organizacional así como la satisfacción laboral a nivel nacional e internacional, son piezas fundamentales para favorecer a las organizaciones que deseen mejorar su competitividad y llegar a la excelencia, y está muy relacionado con la conformidad de quienes trabajan en ella.

En la actualidad muchas de las instituciones estatales y privadas de salud, tratan de mantener un buen clima organizacional, pero siguen existiendo datos estadísticos que refieren lo contrario, mostrando que malas relaciones interpersonales, la falta de comprensión, comunicación, confianza de los jefes, bajo nivel de liderazgo, falta de compañerismo y trabajo en equipo, por lo que no existe motivación alguna para realizar un buen trabajo, estas acciones y actitudes se evidencian dentro de estos entornos laborales por la mala atención que se da a los pacientes.

En España, país Europeo, se sabe que la falta de promoción profesional, el bajo sueldo, la falta de formación y autonomía, son factores que merman la satisfacción. En países de América Latina y el Caribe como: México, Chile, Venezuela, y Brasil, se han realizado estudios que concuerdan con los hallazgos de Europa y Norteamérica; los profesionales de enfermería en Latinoamérica informan que su insatisfacción está relacionada a las actividades que deben realizar y que son adicionales a las de atención y cuidado del paciente, la falta de reconocimiento de su trabajo, la responsabilidad que tienen debido a múltiples tareas a cargo y las diferencias que se presentan en el sector público y privado con relación a todos los factores mencionados (1).

Un estudio ejecutado en Paraguay identificó que la percepción del clima organizacional posee altos niveles de insatisfacción en todas sus dimensiones, puesto que más de la mitad del personal se declaró insatisfecho en las dimensiones motivación (55%) y reciprocidad (53%); además hubo un alto porcentaje de riesgo de insatisfacción en liderazgo y en participación en un

83% y 68% respectivamente (2). Por otro lado un estudio de investigación realizado en Cuba a los médicos que trabajan en la APS en Sagua la Grande, muestra un elevado porcentaje de insatisfacción laboral en cuanto al sueldo, el 72,38% está poco satisfecho y el 21,90% está nada satisfecho.

Algunos estudios realizados en el Perú y América latina, muestran resultados de climas organizacionales autoritarios en sus modalidades extremas: explotador o paternalista. Encontrándose que la mitad (50%) cree en lo importante de las relaciones interpersonales, 47% no reciben beneficios socioeconómicos ajustados a la realidad; 66% afirma que no existen reconocimientos monetarios por el cumplimiento de metas ni incentivos por parte del supervisor; y el 73% opina que las generan inestabilidad laboral. (3)

La labor del enfermero y el lugar donde se ejecuta, en nuestro país, parece no ser el más idóneo en cuanto a satisfacción. El cansancio, el agotamiento, las mínimas posibilidades de capacitación, y las necesidades no satisfechas, traen como consecuencia fatiga, desmoralización y dificultades en la vida familiar, las mismas que terminan desplegando muchos esfuerzos para compatibilizar sus actividades laborales con las familiares; asumiendo amplias jornadas de labor adicional con el consiguiente desgaste que ella significa. Toda esta problemática genera problemas en el profesional de enfermería, ya sea el ámbito personal como el laboral.

En el servicio de Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, el personal de enfermería no es ajeno a toda la problemática expuesta anteriormente. Este servicio tiene como objetivo proporcionar material, instrumental en condiciones necesarias de esterilidad oportuna, eficiente y eficazmente a todos los servicios de Hospitalización, Centro Quirúrgico, Consulta Externa y Terceros; aunque para el logro de estas metas, hace esfuerzo para controlar la situación fatigante existente por la complejidad de los procedimientos.

Actualmente hay un considerable incremento de la cantidad de material a reprocesar debido a la centralización de procesos de los diferentes servicios

hospitalarios, asimismo desde el año 2015 se viene implementando en forma gradual la centralización de los procesos de lavado y empaque de instrumental de centro quirúrgico del 2B y de la nueva emergencia. Cabe remarcar que este incremento de demanda no ha ido en paralelo con el incremento de la dotación de personal que tenga el perfil para la complejidad del trabajo, a ello se suma personal con serios problemas de salud crónica y mentales que limita sus actividades diarias, cuya producción es mínima que solo se desempeña en las áreas de trabajo que no demanden esfuerzo físico (preparación manual de vendas de algodón, torundas, jebes y otros), algunas requiriendo incluso supervisión directa.

Por lo mencionado anteriormente, muchas veces se evidencia un escaso trabajo en equipo, labores limitadas al horario de trabajo, conflictos que se generan dentro de los equipos de trabajo, alterando la armonía y el desarrollo del trabajo, tornándolo dificultoso y poco gratificante.

Estas condiciones crean un mayor malestar en todo el personal lo cual va deteriorando paulatinamente el clima laboral del mismo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de Esterilización del Hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima Perú 2018?

1.2.2. Problemas específicos

a) ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima -Perú 2018?

- b) ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima - Perú 2018?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima - Perú 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima - Perú 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Establecer la relación que existe entre clima organizacional según dimensión potencial humano y satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima - Perú 2018.
- b) Establecer la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima - Perú 2018.
- c) Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral desde la dimensión cultura de la organización en el personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima - Perú 2018.

1.4. Limitantes de la investigación

El presente estudio tuvo como limitante la falta de disponibilidad de tiempo del personal para poder realizar la encuesta debido al horario.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

ALVAREZ SANTOS Lilisbeth, GUZMÁN Margarita, NODA HERNÁNDEZ Marcia Esther, ALVAREZ LÓPEZ Luis Felipe, GALCERÁN CHACÓN Galina. (2016) en su estudio “Diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria” (Cuba). Estudio cuasi experimental, tuvo como objetivo diagnosticar la satisfacción en 301 trabajadores del hospital. Se aplicó la encuesta (satisfacción laboral) y la entrevista. La satisfacción laboral se puede analizar a partir de las cinco dimensiones siguientes: naturaleza y contenido de trabajo, trabajo en grupo y directivos, estimulación moral y material, condiciones del lugar del empleo y condiciones de bienestar. El índice de satisfacción laboral resultante del diagnóstico fue de 74,39%; en lo que respecta a las condiciones laborales, la estimulación moral y material (4).

PABLOS GONZALES María. (2016) en su estudio “Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales públicos de Badajoz y Cáceres de Madrid” (España). Estudio cuantitativo, descriptivo, determinó la satisfacción de las enfermeras asistenciales en su trabajo, en 806 enfermeras(os). Utilizó el cuestionario modificado de “satisfacción Laboral del Personal Administrativo y Servicios de la Universidad de Salamanca”, este cuestionario consta de tres partes: Información de carácter general, percepción del ámbito de trabajo, comentario y sugerencias. Con respecto a los ítems referidos al lugar de trabajo estuvieron la organización, definición de funciones y desarrollo de las competencias, el 55% de los encuestados responden que están "de acuerdo", mientras que los ítems relativos a las condiciones ambientales, infraestructuras y recurso, se evalúan la seguridad, iluminación, ruidos, mobiliario, y herramientas informáticas, este factor junto con el de formación son los que menor puntuación reciben de los encuestados. El 36% declara que se precisa aumento de personal para mejor atención a los usuarios y reducir la carga laboral. (5)

RODRÍGUEZ ALONSO Andrea, GÓMEZ FERNÁNDEZ Patricia, DEL VALLE Ricardo de Dios (2016). "Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias" (España). Estudio descriptivo transversal, tuvo como objetivo valorar la satisfacción y los factores asociados en trabajadores en Asturias. Se aplicó el cuestionario validado Font-Roja AP, que consta de 24 ítems y explora 9 dimensiones que determinan la satisfacción de los profesionales. En los resultados encontramos que las dimensiones con mayor porcentaje de profesionales satisfechos son la dimensión 1 "Satisfacción por el trabajo" (84.8%) y la dimensión 7 "Relación interpersonal con los compañeros" (81.8%). Las dimensiones de mayor insatisfacción son: la dimensión 2 "Tensión relacionada con el trabajo" (66.3%), la dimensión 5 "Promoción profesional" (52.9%) y la dimensión 4 "Presión en el trabajo" (50.5%). Concluyeron que, se debe buscar estrategias que permitan el desarrollo profesional variando las funciones y tareas, reduciendo la carga asistencial e introduciendo otras áreas de interés como investigación, gestión y planificación, docencia e intervención comunitaria para los profesionales (6).

CARRILLO-GARCÍA César, RÍOS-RÍSQUEZ María Isabel, FERNÁNDEZ CÁNOVAS María Luisa, CELDRÁN-GIL Francisco, VIVO-MOLINA María del Carmen, MARTÍNEZ-ROCHE María Emilia. (2015) "La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia" (España). Estudio cuantitativo, transversal, aplicado en 77 enfermeras emergencistas de unidades móviles. Se usó la escala NTP 394 de Satisfacción Laboral con 15 ítems incluye dos dimensiones diferenciadas: factores intrínsecos (7 ítems) y factores extrínsecos (8 ítems). La participación fue del 90,58%. Los resultados evidenciaron una satisfacción media, siendo los compañeros y el horario los aspectos mejor evaluados (7).

FERNÁNDEZ ARGÜELLES Rogelio, COBOS DÍAZ Perla Anahí, FIGUEROA VARELA María del Rocío. (2015)"Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial" (México), es un estudio transversal y descriptivo, en 86 trabajadores de rehabilitación, evaluado mediante la Escala de Clima Organizacional. Resultados: el 39,5% se

encontraron poco satisfechos y el 33,7% nada satisfechos con los recursos disponibles para su labor. El 74% del personal no le satisfizo la estabilidad en el trabajo. La retribución económica fue la dimensión con mayor frecuencia a sentirse totalmente satisfechos (34%). El 31,4% estuvo totalmente satisfecho con las relaciones interpersonales. El 62% no estuvo satisfecho con la dirección de la institución, y 7% estaba satisfecho con su claridad y coherencia; el 32,6% no estaba nada satisfecho con su sentido de pertenencia y el 29,1% medianamente satisfecho con los valores colectivos. La evaluación muestra que los trabajadores están medianamente satisfechos en el centro de rehabilitación, asimismo está relacionada con su desarrollo en la institución, que deja como consecuencia el poco seguimiento a sus procesos administrativos y desequilibra la institución. (8)

VERA DE CORBALÁN M, SAMUDIO M. (2013), en su estudio “Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social” (Paraguay). El estudio fue cuantitativo, descriptivo y analítico, tuvo como objetivo evaluar el clima organizacional de enfermería. La muestra estuvo constituida de 188 enfermeras/os asistenciales, que representa el 72% de la población total. La recolección se realizó mediante la aplicación del instrumento “Encuesta de clima organizacional”. El 15% reflejan insatisfacción en la infraestructura, falta de cursos de actualización con un 64%, inequidad salarial 24%, falta de beneficios adicionales económicos con un 89%. Se percibe en general un clima organizacional positivo, existiendo posibilidades de mejorar los factores presentes, en bien de las condiciones laborales en los hospitales regionales. Se concluyó que el clima organizacional fue positivo (9).

CONTRERAS, Mary Luz. (2013) “Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención” (Bogotá/Colombia). Estudio descriptivo de corte transversal, aplicado a enfermeros del III nivel de atención en Bogotá. Se aplicó el cuestionario Font-Roja de Aranaz y Mira. Resultados: el 58% tuvo un nivel medio de satisfacción laboral, el 31% nivel alto, y el 11% nivel bajo de satisfacción laboral. De manera general se podría decir que la satisfacción es un fenómeno multidimensional condicionado por

varios factores que afectan el desempeño laboral y la calidad de los servicios prestados (10).

2.1.2 Antecedentes nacionales

CHIQUINTA MESIAS Gretty. (2017) realizó una investigación titulada Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Las Enfermeras en el Servicio De Emergencia Del Hospital Regional Lambayeque- Chiclayo, para hallar la relación entre las variables en 37 enfermeras que trabajan en emergencia. Se aplicó dos cuestionarios, uno referido al Clima Organizacional (MINSA con 34 ítems) y el otro a la Satisfacción en el trabajo (Sonia Palma con 36 ítems). Como resultado se obtuvo una puntuación para el clima organizacional de 74.33 “por mejorar”, y la satisfacción fue determinada por un promedio 133.00 “regular”; la correlación de las variables fue de 0.73, demostrando la existencia de correlación positiva alta (11).

CAINICELA AVELLANEDA Miriam Maribel, PALOMINO CARRION Ruby Cecilia. (2017) en su estudio “liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los Servicios de Enfermería del pabellón B del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen”. Estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental, correlacional y transversal, aplicado a 147 enfermeras asistenciales y 9 enfermeras jefes. Los resultados mostraron que en su mayoría de las Jefas desarrollaron un liderazgo interpersonal moderado 77,8%; y el 75,5% de las enfermeras asistenciales perciben el clima por mejorar y que implica que la institución de salud tiene ciertas dificultades para integrar el diseño estructural organizacional, con las actitudes y motivaciones de los trabajadores, y de sus expectativas como profesional asistencial. Específicamente, el liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes no influye en el clima de la organización (12).

VALLEJOS PATIÑO, María Isabel. (2017) En su estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Micro red de Salud San Martín de Porres”. Método: no experimental y nivel correlacional, recogió la información de 119 empleados

asistenciales y administrativos a través de cuestionarios. Se halló relación entre el clima y la satisfacción en un nivel bajo, el 27.7% percibe un deterioro en el clima, y un nivel medio de la satisfacción, el 20.2% tiene un clima organizacional. El Clima organizacional tiene relación con la dimensión condición de trabajo en un nivel bajo, el 28.2% percibe el clima deteriorado, y opinan que las condiciones de trabajo son de nivel medio (21%) y clima regular. El Clima organizacional se relaciona con la dimensión de interacción de los jefes de la satisfacción laboral en un nivel bajo, el 26.9% del personal percibe un clima organizacional deteriorado, por otro lado, la interacción de los jefes en un nivel medio, el 15.1% percibe un clima regular. (13)

CARRANZA CUBAS Clemira (2017) en su investigación, Clima laboral y su influencia en la satisfacción del personal de salud que labora en el servicio de hospitalización del C.S. Santa Cruz, tuvo como objetivo analizar el clima laboral de los trabajadores. Método: carácter descriptivo. Se investigó a 35 trabajadores y se recolectaron datos con un cuestionario en escala tipo Likert. Se validó por expertos (3) y la confiabilidad, por Alfa de Cronbach fue de 0.91. Al medir el clima laboral el 62,86% percibe que existe un clima medianamente favorable, el 28,57% un favorable clima laboral, sólo el 8,57% un desfavorable clima laboral. Con respecto a la percepción de la variable satisfacción laboral fue de: medianamente satisfecho 57,14%, insatisfecho 25,75% y sólo el 17,14% está satisfecho. De las 35 correlaciones que han sido calculadas entre las dimensiones de clima laboral y las de satisfacción laboral se observa que son positivas sugiriendo que el clima y la satisfacción son dos dependientes, que estadísticamente se relacionan entre sí. Concluyendo que existe una percepción positiva del clima laboral, solo puntualmente algunos indicadores producen insatisfacción laboral y que existe correlación estadística entre clima y satisfacción laboral por ser mayor de 0,5 el coeficiente de correlación de Pearson. (14)

SALDAÑA LABAJOS Anabelba (2016). En su estudio "Clima laboral y satisfacción laboral en el profesional de salud de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales". El tipo de estudio fue de enfoque

cuantitativo, básica, descriptivo transversal y correlacional, se usó el cuestionario clima y satisfacción laboral en 60 profesionales de salud. Resultó que el clima laboral tiene relación con la satisfacción laboral del profesional de salud, se muestra la percepción de un clima laboral medio con el 65% igualmente en la satisfacción laboral, se puede destacar que el profesional de salud presenta satisfacción laboral de medio a bajo con el trabajo que realiza considerando que casi la mitad de los participantes refiere que no se encuentran satisfechos en el área donde desempeñan sus labores y un grupo pequeño refieren que hay una mala distribución de trabajo podemos afirmar la relación entre el clima y el desempeño de tareas de la satisfacción laboral, en este contexto observado el profesional de salud se encuentra con satisfacción laboral media lo que indica que las autoridades no valoran las habilidades y capacidades del personal a su cargo, para el cumplimiento eficiente de sus funciones, por otra parte el profesional de salud no pone el interés para desarrollar completamente sus obligaciones, solo lo realizan en forma rutinaria y por cumplimiento todo ello falta de motivación en la organización (15).

DEL CASTILLO GLENNY, Rocío Liliana. (2016). En su estudio: "Clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño de los médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo", Lima- Perú. El objetivo fue relacionar entre las variables durante el desempeño en los médicos. Este estudio fue descriptivo, diseño correlacional, transversal, con enfoque cuantitativo realizado en 60 médicos elegidos aleatoriamente. Se encuestó mediante instrumentos del MINSA validados para el clima, la satisfacción, el desempeño y conducta laboral. Llegándose a la conclusión que existe relación positiva entre el clima, satisfacción laboral y desempeño laboral con coeficientes de correlación de 0.705 entre el clima y el desempeño, y correlación de 0.536 entre la satisfacción y el desempeño con una significancia =0.000, $p < 0.05$, es decir a mayor clima, más satisfacción laboral y mayor desempeño laboral (16).

GOTELLI SANTIVANEZ Jazmín, MANSILLA SANTAMARIA María Alejandra (2016) en su estudio "Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo".

El objetivo fue relacionar ambas variables. La investigación es de tipo básica, método hipotético - deductivo, nivel de estudio correlacional, no experimental de corte transversal. La muestra no probabilística fue de 101 enfermeras del área de medicina. Para el diagnóstico se utilizaron dos instrumentos: clima organizacional (OCQ) adaptado en 2001, diseñado por Litwin y Stringer y para satisfacción laboral (SL – SPC) diseñado y elaborados por Lic. Palma. Entre los resultados encontrados se evidencia que el 25% de las enfermeras perciben que el nivel de la satisfacción es eficiente por lo que el clima es bueno, asimismo el 40% es moderado por lo que el nivel de satisfacción es moderado, en cuanto al coeficiente de relación es de 0.373 frente al nivel de significancia es 0.000, por lo tanto, existe relación directa y moderada (17).

ZAMBRANO BUSTAMANTE Shini Elizabeth. (2015). En su estudio “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal que labora en el Hospital José Soto Cadenillas de la Provincia de Chota”. Relacionó el clima y la satisfacción del personal. La investigación de tipo no experimental, correlacional, transversal, tuvo una población constituida por 262 trabajadores del Hospital y una muestra de 98 trabajadores. Se utilizaron los instrumentos EDCO para el clima y el cuestionario de satisfacción laboral, ambos del Ministerio de Salud. Para la contratación de la hipótesis se consideró con 1 grado de libertad y con una significancia de 0,004 indicando que el valor hallado se encuentra en la zona de aceptación, esto permite comprobar la hipótesis concluyendo que existe relación entre el clima y la satisfacción. Las conclusiones mostraron que el 90,4% del personal afirmó que el clima organizacional está por mejorar y el 62,8 % del total del personal manifestaron que no se encuentran satisfechos laborando en el hospital en estudio (18).

RODRÍGUEZ CASAPERALTA María Ángela, RAMÍREZ HERRERA Dora Liliana. (2015). En su estudio “Clima organizacional y desempeño laboral en Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias Pediátricas” La Victoria. El tipo de estudio utilizado es aplicado y la metodología es el hipotético – deductivo, los instrumentos fueron dos, uno para el clima organizacional (36 ítems) y otro para el desempeño laboral (28 ítems), aplicados en 60 trabajadores.

Resultados: el 75% considera regular el clima organizacional y el 58.3% consideran regular el desempeño laboral (19).

LÓPEZ LÓPEZ Eladio (2014). "Estudio clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa centro de especialización y capacitación profesional del Perú. Investigación fue correlacional. La población fue de un total de 80 trabajadores, incluido Promotores Educativos, sus edades fluctúan entre los 20 años y 65 años, según el estudio En políticas administrativas (56%) salió desfavorable así lo perciben porque se exige disciplina en el cumplimiento de las normas de la organización, en cuanto a la séptima interrogante se concluye que los valores colectivos de la organización (64%) salió desfavorable porque a los trabajadores les cuesta respetarlos y practicarlos, porque están más tiempo en campo frecuentemente tiene propuestas de informalidad y son incitados a practicar antivalores. el 56% de trabajadores, mostró una tendencia desfavorable sobre la dimensión políticas administrativas, mientras que el 44% fue favorable. En consecuencia los datos obtenidos revelan que la tendencia prevaleciente es desfavorable, indicando que los trabajadores mantienen una percepción negativa de políticas administrativas como elemento de satisfacción laboral. (20)

2.2. Bases teóricas

A. Clima Organizacional

A partir del año 1966 se iniciaron los esfuerzos para conceptualizar temas organizacionales. El origen de la palabra "clima organizacional" data desde Kart Lewin, quien lo definió como: "el comportamiento es función de la persona implicada y de su entorno", y entiende que una persona comporta de acuerdo a como el experimenta su entorno, siendo importante su percepción para comprender y dar sentido a su actividad laboral.

Existen numerosas teorías referentes al clima organizacional, sin embargo, para este estudio se tomó como punto de referencia las siguientes:

Teoría de Rensis Likert.

La teoría de Likert (citado por Brunet 2014), afirma que el comportamiento de los trabajadores responde directamente al comportamiento de la administración y de las condiciones de la organización que perciben. Por tanto podemos decir que la reacción se determina con la percepción. (21)

Es una de las teorías más dinámicas y explicativas sobre clima organizacional, pues nos muestra que no tendría sentido tomarlo en cuenta si no se evalúa desde la experiencia de quienes pertenecen a la organización y de la vida con sus acciones, vivenciando y determinando así un cierto clima.

Rensis Likert establece las características de una organización tales como: variables causales que incluye la estructura de la organización y su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, etc.; las variables intervinientes, incluyen las motivaciones, actitudes, comunicación; y las variables dependientes son sobre los resultados de la organización (productividad, ganancias y pérdidas). Estas variables influyen sobre los miembros de una organización en su percepción del clima.

Teoría de Litwin y Stringer

Esta teoría explica aspectos de los individuos en las organizaciones, en términos de motivación y clima, utilizando una medición perceptual (subjetiva) de sus miembros (22).

Litwin y Stringer (1968), afirman que el clima es una característica eventual del ambiente interno organizacional, y que al ser experimentada por todos sus miembros influye en su comportamiento, que además puede explicarse midiendo las características de la organización.

Ambos autores, postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima organizacional, y cada una se relacionaría con ciertas propiedades de la organización, tales como:

1. Estructura, relacionada con las normas organizacionales, las obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones.
2. Responsabilidad. Es tener un compromiso con el trabajo, tomar decisiones independientes y crearse sus propias exigencias.
3. Recompensa. Son un tipo de estímulo que se da en respuesta a la labor bien realizada.
4. Riesgo. retos calculados para alcanzar los objetivos planteados.
5. Calor. Es la percepción de un ambiente grato de trabajo entre los miembros de la empresa, respecto a las relaciones sociales entre pares y subordinados.
6. Apoyo. espíritu de ayuda entre otros los trabajadores y a todos los niveles.
7. Estándares de desempeño. importancia de percibir metas y normas de desempeño.
8. Conflicto. Grado de aceptación se opiniones discrepantes sin temer el afrontar y dar solución a los problemas que se presenten.
9. Identidad. Sentimiento de pertenencia a la organización, sensación de que los objetivos que cada quien tiene personalmente se comparte con los objetivos de la institución en la que trabajan.

Teoría de “X” y teoría “Y” de McGregor

En la publicación “Lado humano de la empresa”, el autor evalúa las teorías relacionadas al comportamiento de los miembros en su trabajo, y expone dos modelos llamados la teoría “X” y la Teoría “Y”.

La primera, está basada en el antiguo precepto de la mediocridad de las masas, asumiendo que los individuos tienden naturalmente al ocio y, el trabajo

es solo un tipo de castigo, lo que genera dos necesidades en la organización: la supervisión y la motivación.

La segunda, considera que los subordinados encuentran en el trabajo una fuente de satisfacción, lo que les permite esforzarse por lograr mejoras para la organización. Por tanto, si se brinda el ambiente y condiciones favorables, las personas se comprometerán a su vez a cumplir las metas y objetivos de la organización y se lograra la llamada integración.

B. Satisfacción Laboral

Teoría De Maslow

Según Maslow refiere que las necesidades humanas van de forma ascendentes. Esta teoría lo sintetizo en una pirámide de necesidades y la dividió en dos primaria y secundaria. Considerando como primaria el aspecto fisiológico como es el alimentarse, dormir, respirar, también considero dentro de esta etapa la seguridad, la salud y el trabajo, en la etapa secundaria consideró el aspecto social, el poder de las relaciones interpersonales, los logros reconocidos y la autorrealización como cumbre.(23)

Esta teoría tiene mucha relación con la satisfacción laboral ya que el trabajador buscara cubrir sus necesidades ya sean económicas o de autorrealización dentro de esto buscará que se reconozcan sus logros. El ambiente laboral también influye ya que esto incentivara al trabajador a cubrir la necesidad que se le presente.

Teoría de Motivación de Herzberg (1959)

Según Herzberg nos dice que el ser humano está influenciado por dos factores que intervienen en su satisfacción laboral .estos factores los dividió en dos Higiene y Motivación. Esta teoría nos dice que la motivación va influir en la satisfacción laboral. Sin embargo si existe una inadecuada o falta del Factor Higiene este va influir en la insatisfacción laboral. En este factor se consideró todo el entorno donde se desenvuelve el trabajador teniendo en cuenta el

suelo, beneficio, la política de la empresa, relación laboral, el ambiente físico, la supervisión, status, y la seguridad laboral. En el Factor Motivación se consideró los logros, reconocimiento, independencia laboral, responsabilidad, promoción, crecimiento, madurez, consolidación. “La propuesta para la motivación radica en el enriquecimiento de tareas”. (24)

Se refiere que el trabajo realizado como rutina sin generar desafíos para el trabajador va a generar una actitud pasiva o violenta que traerá como consecuencia ausentismos, rotación del personal, reducción de la calidad de su trabajo.

Teoría del Valor de Locke (1969-1976)

Refiere que la satisfacción del trabajo es consecuencia del ajuste entre los resultados del trabajo y los deseos de la persona cuando mayor sea la relación de estas dos, mayor será la satisfacción. Locke nos dice que los resultados que las personas valoran no solo pueden ser por necesidades básicas sino que también está relacionado con cualquier aspecto del trabajo que se desee. Esta satisfacción resulta de la percepción del trabajador que cumple los valores laborales importantes para él. (25)

2.3. Conceptual

A. Clima Organizacional

El clima es de gran importancia para aquellas organizaciones que buscan mejorar el ambiente de trabajo, por ello debe considerarse prioridad en el desarrollo de las instituciones y su estudio, diagnóstico y mejora, incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización.

Son muchas las definiciones o conceptos de clima organizacional, pero mencionaremos las más relevantes: Según Hall, son las propiedades del ambiente laboral percibidas por los miembros y son una fuerza que influye en su conducta (26).

De la misma manera Brown y Moberg, manifiestan que: “el clima es el resultado de las características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta”.

El Clima es la percepción que las personas se forman sobre una organización, y permite la interacción en el contexto laboral. Aquí el clima organizacional es necesario dentro de cualquier organización y se desarrolla dependiendo de la relación trabajador – empresa, y da como resultado del alcance de los objetivos propuestos.

De acuerdo con Brunet Luc. “las organizaciones están constituidas por una serie de dimensiones que conforman su esencia: como el grado de autonomía que viven los lectores dentro del sistema. El clima organizacional es producido por el comportamiento individual y grupal, por la motivación, por el liderazgo; por otro lado, por la estructura de la organización, además por los procesos organizacionales, generando el rendimiento individual, el logro de los objetivos, la satisfacción en el trabajo. El comportamiento individual comprende las actitudes, las percepciones, la personalidad, el estrés, los valores y el aprendizaje. Por su parte, el comportamiento grupal abarca la estructura, los procesos, la cohesión, las normas y los papeles. La motivación corresponde a los motivos, las necesidades, el esfuerzo y el refuerzo”. (27)

Se considera que Martínez y Nosnik definen “el clima organizacional está determinado por un conjunto de factores vinculados a la calidad de vida en una organización. Es una percepción, y como tal adquiere valor de realidad en las organizaciones”. (28)

Partiendo estas definiciones, el clima organizacional se puede comprender como un filtro por el cual pasan fenómenos objetivos como estructura, liderazgo y toma de decisiones; por ello al evaluar el clima organizacional se mide la manera en como es percibida la organización.

Para Pulido “el clima organizacional está referida a las formas de interacción y creencias que los miembros de la organización practican y vivencian con respecto a ésta la percepción del micro entorno que surge como resultado,

tanto de pautas de comportamiento cotidianas y diferenciales (esquema cognitivo individual), como de valores, estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en ella” Según el autor el clima organizacional está referido a las formas de interactuar de los miembros de la organización de cada uno de sus miembros, sin importar o considerar como perciben otros en ese mismo entorno laboral”. (29)

Brunet menciona que “el clima organizacional constituye una configuración de las características de la organización”, es decir que, el clima organizacional es la personalidad de una empresa y este interviene en el comportamiento de todos los involucrados con la organización. (27)

Palma lo define “como la percepción sobre el ambiente de trabajo, permitiendo el diagnóstico para la orientación de acciones preventivas y correctivas fundamentales en la optimización y/o fortalecimiento del funcionamiento de procesos y resultados organizacionales” (30).

Méndez, citado por García e Ibarra (31) se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y apreciado por el individuo conforme a las circunstancias que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se enuncia por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que guían su creencia, percepción, grado de participación y actitud; estableciendo su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Onetto, citado por García e Ibarra (31) “El clima son percepciones de los profesionales sobre las situaciones en la organización que afectan a su rendimiento en el trabajo las cuales pueden ayudar o desmerecer el logro de propósitos institucionales”.

Chiavenato indica que el clima forma el medio interno de una organización (la atmósfera psicológica) con la peculiaridad que existe en cada institución. Asimismo propone que el clima organizacional enlaza diferentes aspectos del entorno, que se sobreponen recíprocamente en distintos niveles, como el tipo

de organización, tecnología, política, metas operacionales, y reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales). (32)

Dimensiones del Clima Organizacional

Dimensión 1. Potencial humano

Martínez manifestó que el talento es la suma de varias competencias, como el conocimiento (sé hacer), capacidades y destrezas (puedo hacerlo) y compromiso (quiero hacerlo). (33)

Como se aprecia en la definición anterior, el talento tiene los mismos componentes de una competencia, puesto que agrupa a los conocimientos, actitudes y destrezas.

El talento de las personas y la gestión de esos talentos son de vital importancia en el desarrollo de las instituciones. En el caso de las instituciones de salud, los directores, subdirectores, enfermeras, médicos, administrativos, coordinadores, primero deben identificar el talento de los trabajadores a su cargo, después deben gestionar eficientemente esos talentos. En ese sentido, Chiavenato sobre el talento humano señaló que el éxito de las organizaciones es la consecuencia de administrar eficientemente el talento humano, no obstante contar con personas no es esencialmente contar con talentos. (23)

Según Chiavenato consideró cuatro elementos esenciales relacionados al talento: primero el conocimiento (saber), segundo la habilidad (saber hacer) necesario para resolver situaciones problemáticas, tercero el juicio (saber analizar la situación y el contexto) relacionado con la reflexión, espíritu crítico y aprender a pensar, cuarto la actitud (saber hacer que ocurra) relacionado con la voluntad de alcanzar objetivos, compromiso, responsabilidad y la actitud emprendedora. (32)

Como se aprecia en los cuatro aspectos del talento, deben presentarse de manera integral, es decir no basta con solo tener conocimientos también son

necesarias la habilidad, juicio y actitud. En las instituciones prestadoras de salud, los directores, subdirectores, jefe de área y coordinadores tendrán que darse cuenta de quienes tienen talento para los temas informáticos, organización de actividades, liderazgo, organizador de talleres de capacitación en salud, organizador de campañas médicas, ambientación, entre otros.

Chiavenato (2009) manifestó que: “La Gestión del Talento Humano es un modelo que mira a los trabajadores como personas con talentos, es decir con capacidades intelectuales y habilidades, que las organizaciones necesitan para alcanzar sus objetivos” (32).

Como se puede apreciar en esta definición, la gestión del talento humano consiste en descubrir y administrar eficientemente el talento de los trabajadores.

Chiavenato señaló que: la gestión del talento humano muy sensible a la mentalidad que “predomina” en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende” de aspectos “como la cultura de cada organización, la estructura organizacional” adoptada, “las características del contexto ambiental, el negocio” de la organización, “la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad” de variables importantes. (23)

Dimensión 2. Diseño Organizacional

Según Chiavenato, el Diseño Organizacional se refiere al proceso de planificación de modificación cultural y estructural, donde se aprecia que la diversa gama de tecnología social es institucionalizada, para que la institución diagnostique, planifique e implemente aquella modificación con la ayuda del consultor. Ello, traerá como consecuencia el cambio de actitud, de valores, comportamiento, estructura organizacional, para lograr la adaptación a nueva tecnología, mercado, coyuntura y desafío que surge frecuentemente. (23)

Así mismo, para Mintzberg, el diseño organizacional logra coherencia entre sus miembros y que hace reemplazos evaluar las consecuencias en los otros. (34)

El diseño organizacional es importante para las organizaciones dado que, pretende lograr el máximo de eficiencia y eficacia para la organización.

Dimensión 3. Cultura Organizacional

Según Chiavenato, la Cultura Organizacional se refiere a las relaciones propias de cada organización, de su forma de interacción, de sus valores, creencias y modos de vida. (23)

Así mismo, Valle, la consideró como “fruto de las experiencias de las personas, y que conforman las creencias, los valores y las asunciones de estas”. (35)

Igualmente, Granell, como: “aquello que se comparte entre la mayoría o todos los integrantes de un grupo social y que está determinada por los valores, creencias, actitudes y conductas”. (36)

Según Phegan, “en toda organización, el trabajo debe implicar un compromiso alto y ofrecer altas satisfacciones, siendo el reflejo de una agradable vida”. (37)

La cultura organizacional es el sello de cada organización que la diferencia de las otras, por sus principios, forma de trabajo, política laboral, creencias, costumbres, valores, valor agregado, experiencia de los trabajadores, entre otros.

B. Satisfacción Laboral

Según Locke define a la satisfacción como un: “Estado emocional positivo que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (38).

Aslan refiere que desde comienzo de siglos pasados Frederit Taylor en su estudio sobre los trabajadores de la Bethlehen Steel Company asumió que la satisfacción con el trabajo estaba relacionado con las ganancias del trabajo experto, promoción, el pago de incentivo, la apreciación y las oportunidades de progreso.(39)

Elton Mayo, citado por Bruce, afirma que la interacción en un grupo de trabajo determina la satisfacción con el trabajo, siendo el factor más importante entre

otros factores que también influyen como: la seguridad, estima, afiliación, interés personal por la labor y los logros. Este descubrimiento evidencia que las personas trabajan por otros propósitos distintos de la remuneración, aperturando el interés de los investigadores a otros factores de la satisfacción laboral. (40)

Happock creyó que la satisfacción laboral era parte de la satisfacción general con la vida y la relacionó con la habilidad del individuo para adaptarse a situaciones y comunicarse con otros, con el nivel socio económico y con la preparación de la persona para el tipo de trabajo. (41)

Homburg y Stock señalan que se ha demostrado que en distintos ámbitos el crecimiento de la satisfacción de los empleados genera un incremento en la satisfacción de los clientes. (42)

Rowden afirma que es una variable independiente que permite guiar el comportamiento de los trabajadores y afectar el funcionamiento de la organización. (43)

Locke, citado por Rocco, definió la satisfacción laboral como el “estado emocional agradable que resulta de la evaluación del propio trabajo como el logro de o de un facilitador de los valores del trabajo”. (44)

A pesar de la antigüedad de la definición, esta expresa de manera adecuada como lo emocional incide en el trabajo.

Muñoz, citado por Rivas, definió la satisfacción laboral como la emoción positiva o de agrado que presentan las personas cuando realizan las tareas que le interesan, desarrollado en un clima de trabajo donde se siente a gusto, al interior de una organización donde se siente motivado y le parece interesante trabajar en ella, donde sus expectativas se ven cubiertas por las compensaciones socio-psico-económicas que percibe.(45)

En la actualidad, existe mucha rotación laboral en las instituciones, por cambios de funcionarios, asimismo, en el ámbito de los trabajadores de menor edad renuncian a la institución, esto es común en los trabajadores más jóvenes,

porque sus niveles de insatisfacción son mucho más altos, es decir, no se logra cubrir sus expectativas por diferentes factores.

Muchas veces no se logra complacer en todos los aspectos la satisfacción laboral, surgiendo la parte negativa de la satisfacción que origina el estado de insatisfacción.

Davis y Newstrom, definieron a la satisfacción laboral como “el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con los que los empleados ven su trabajo” (46)

Chiavenato, utiliza el concepto de Herzberg, considerando a la satisfacción laboral como “la actitud general de los miembros como resultado de cumplir sus expectativas gracias a su labor y que es generado por los factores internos, mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos”. (32)

Dimensiones de la satisfacción laboral.

Factores y/o Dimensiones. Palma sustenta los siguientes factores que influyen en la satisfacción dentro de su instrumento:(47)

Las condiciones físicas y/o materiales: Los elementos materiales son facilitadores de las labores cotidianas, además de ser un indicador de la eficiencia y el desempeño.

Beneficios laborales y/o remunerativos: refiere a la retribución económica con sueldos, salarios, prestaciones, etc., que los trabajadores reciben por su labor.

Políticas administrativas: Las políticas representan los acuerdos sobre los lineamientos o normas institucionales

Relaciones Sociales: Se refiere a la interacción del personal (personal de salud) al interior de la organización (establecimiento de salud), y del personal con los usuarios (pacientes).

Desarrollo Personal: Las personas prefieren trabajos que les permitan emplear sus facultades y capacidades y que les ofrezcan una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su rendimiento.

2.4. Definición de términos básicos

Clima organizacional: Característica del ambiente interno de una organización y que influye en su comportamiento, pudiendo ser explicado al medir las características de la organización.

Cultura Organizacional: Relaciones propias de cada organización, de su forma de interacción, de sus valores, creencias y modos de vida.

Diseño Organizacional: Se refiere al proceso de planificación de modificación cultural y estructural, donde se aprecia que la diversa gama de tecnología social es institucionalizada, para que la institución diagnostique, planifique e implemente aquella modificación con la ayuda del consultor.

Satisfacción laboral: Estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetivas de las experiencias laborales del sujeto.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima - Perú 2018.

3.1.2 Hipótesis específicos

- Existe relación entre el clima organizacional según dimensión potencial humano y satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima - Perú 2018.
- Existe relación entre el clima organizacional según dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima - Perú 2018.
- Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral desde la dimensión cultura de la organización en el personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima - Perú 2018.

3.2. Definición conceptual de las variables

Variable independiente: Clima Organizacional

Es el conjunto de características organizacionales que son percibidas por el personal profesional de enfermería.

Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Es el grado de conformidad de los trabajadores respecto al entorno de trabajo.

3.2.1 Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Variable 2: Clima Organizacional	El conjunto de propiedades medibles o cuantificables del ambiente de trabajo, las mismas que son percibidas por los miembros de la organización	Potencial Humano	Innovación Liderazgo Recompensa Confort	No saludable 28-55 Por mejorar 56 a 83 Saludable 84 -112
		Diseño organizacional	Toma de decisiones Remuneración Estructura Comunicación	
		Cultura organizacional	Conflicto y cooperación Motivación Identidad	
Variable 2: Satisfacción laboral	Grado de conformidad de los trabajadores respecto al entorno de trabajo	Condiciones físicas y materiales	Infraestructura del ambiente laboral. Recursos necesarios para el desempeño	Alta: 168 o + Parcial satisfacción laboral: 149 – 167 Regular: 112 – 148 Parcial insatisfacción laboral: 93-111 Baja: 92 o –
		Beneficios Laborales y/o remuneraciones	Sueldos conformes Concede beneficios laborales.	
		Relaciones sociales	Interrelación con mis compañeros de trabajo	
		Políticas administrativas	Trato en el ámbito laboral Normas institucionales	
		Desarrollo personal	Oportunidad de autorrealización Actividad frente a las actividades realizadas en el trabajo.	
		Desempeño de tareas	Valoración de las tareas cotidianas	
		Relación con autoridades	Apreciación valorativa del jefe	

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

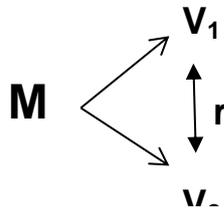
4.1. Tipo y diseño de la investigación

4.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue cuantitativo de corte transversal no experimental

4.1.2 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue descriptivo correlacional, de corte transversal.



Dónde:

M = Muestra

V1= Clima Organizacional

V2= Satisfacción Laboral

r = Relación entre variables

4.2. Población y muestra

4.1.1 Población

La población estuvo conformado por todo el personal de enfermería del servicio de Central de Esterilización del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, en un total de 75 que laboran asistencialmente.

4.1.2 Muestra

El presente trabajo de investigación cuento con la muestra según siguiente formula:

$$n = \frac{N \cdot Z_{\sigma}^2 \cdot P \cdot Q}{e^2(N-1) + Z_{\sigma}^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

n = El tamaño de la muestra que queremos calcular

N = Tamaño del universo

z = Es el nivel de confianza deseado, para lo cual se utilizará la distribución de Gauss: Nivel de confianza 95% -> Z=1,96

e = Es el margen de error máximo que admito (5%)

p = Probabilidad de éxito (0.5)

q = Probabilidad de fracaso (0.5)

Aplicando:

$$n = \frac{75 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(75 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 63$$

4.2.3 Criterios de Inclusión

- Personal de enfermería que aceptaron voluntariamente participar y que firmaron el consentimiento informado.
- Personal lucido, sin limitación física para escribir.
- Personal fijo del área.

4.2.4 Criterios de Exclusión

- Personal con descanso medico prolongado
- Personal de Vacaciones
- Personal con limitaciones físicas y psicológicas que impidan el llenado de la encuesta.

4.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.2.1 Técnica

Se utilizó una encuesta para medir cada variable, el cual fue entregado al personal de enfermería teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

Variable 1.- Clima Organizacional

Variable 2.-Satisfacción Laboral

4.2.2 Instrumento

Clima Organizacional (Ministerio de Salud 2009)

Este instrumento fue construido por el Comité Técnico de Clima Organizacional y un equipo de expertos. Mediante la metodología de focus group se realizó la validación de la claridad de los enunciados y la validación estadística Alfa de Cronbach cuyo valor es cercano a 1, indicando la confiabilidad de la información. Este cuestionario pretende conocer las percepciones del personal de la organización, respecto al Clima Organizacional.

Conforme a la Resolución Ministerial N° 468, el MINSA (2011) señala que “El instrumento final consta de 34 enunciados, 28 de los cuales miden las 11 dimensiones del clima organizacional y 6 que pertenecen a la Escala Lée o escala de sinceridad”.

De acuerdo la Oficina de Gestión de la Calidad del Hospital Santa Rosa (2013) “el rango de puntuación es de 28 a 112. La evaluación de la Puntuación: No Saludable: <56; Por mejorar: 56 a 84 y Saludable: > 84”.

Ficha técnica para medir la Satisfacción Laboral elaborado por Sonia Palma (1999). Contenido: Consiste en un cuestionario de escala de Likert con 36 ítems, y siete dimensiones, que evalúa la satisfacción laboral del profesional de salud, la dimensión (I) ,condiciones físicas o materiales dimensión (II), beneficios laborales y/o remunerativos la dimensión (III) ,políticas

administrativas , La dimensión (IV), relaciones interpersonales la dimensión (V), desarrollo personal, la dimensión (VI), desempeño de tareas, la dimensión (VII),relación con la autoridad, La escala y valores respectivos para este instrumento son como sigue: 5; totalmente de acuerdo 4; De acuerdo 3; Indeciso 2; En desacuerdo 1; Total desacuerdo.

4.3 Análisis y procesamientos de datos

El estudio se realizó previo permiso del comité científico de la unidad de Capacitación del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Luego de la aplicación del instrumento se procede a codificar e ingresar los datos al paquete estadístico SPSS versión 23, para su proceso, análisis y representación en tablas.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

TABLA 5.1
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

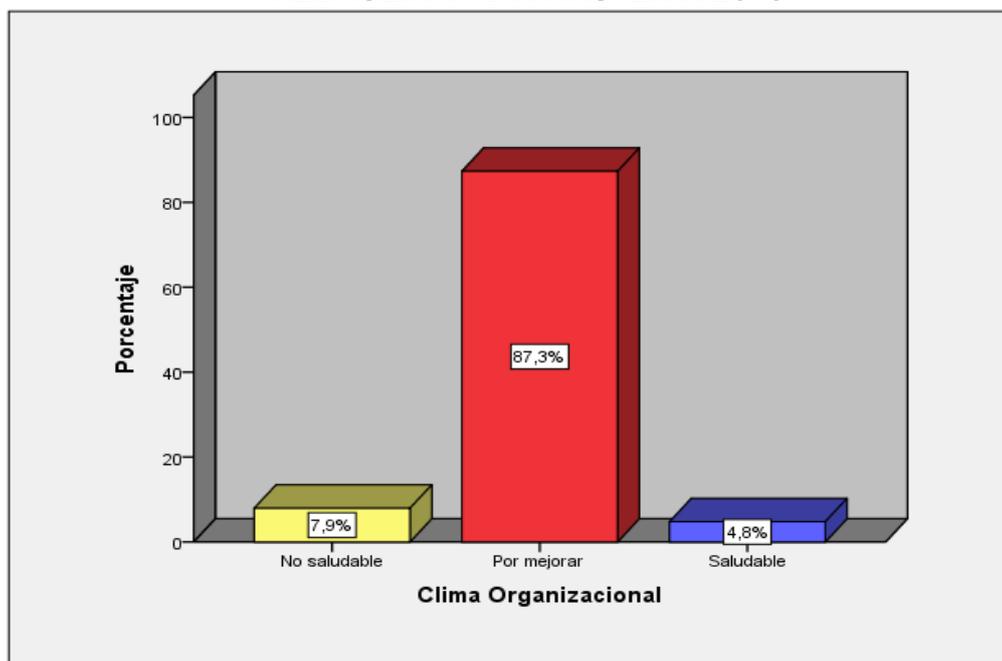
n = 63

VARIABLES	N°	%
EDAD		
De 20 a 30 años	5	7,9%
31 a 40 años	16	25,4%
41 a 50 años	10	15,9%
Más de 50 años	32	50,8%
SEXO		
Masculino	12	19,0%
Femenino	51	81,0%
GRUPO OCUPACIONAL		
Enfermera	15	23,8%
Técnico de enfermería	48	76,2%
CONDICIÓN DE TRABAJO		
Contratado	29	46,0%
Nombrado	34	54,0%
TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN		
Menos de un año	0	0,0%
De uno a cuatro años	7	11,1%
5 a más años	56	88,9%
TIEMPO DE SERVICIO		
Menos de un año	0	0,0%
De uno a 4 años	18	28,6%
De 5 a más años	45	71,4%

TABLA 5.2
CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA
CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO
REBAGLIATI MARTINS. LIMA 2018

	N°	%
No saludable	5	7,9
Por mejorar	55	87,3
Saludable	3	4,8
Total	63	100,0

GRÁFICO 5.1
CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA
CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO
REBAGLIATI MARTINS. LIMA 2018



Los datos mostraron que el 87.3% (55) del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, opinan que el clima organizacional se encuentra por mejorar, el 7.9% (5) lo califican como no saludable y el 4.8% (3) como saludable.

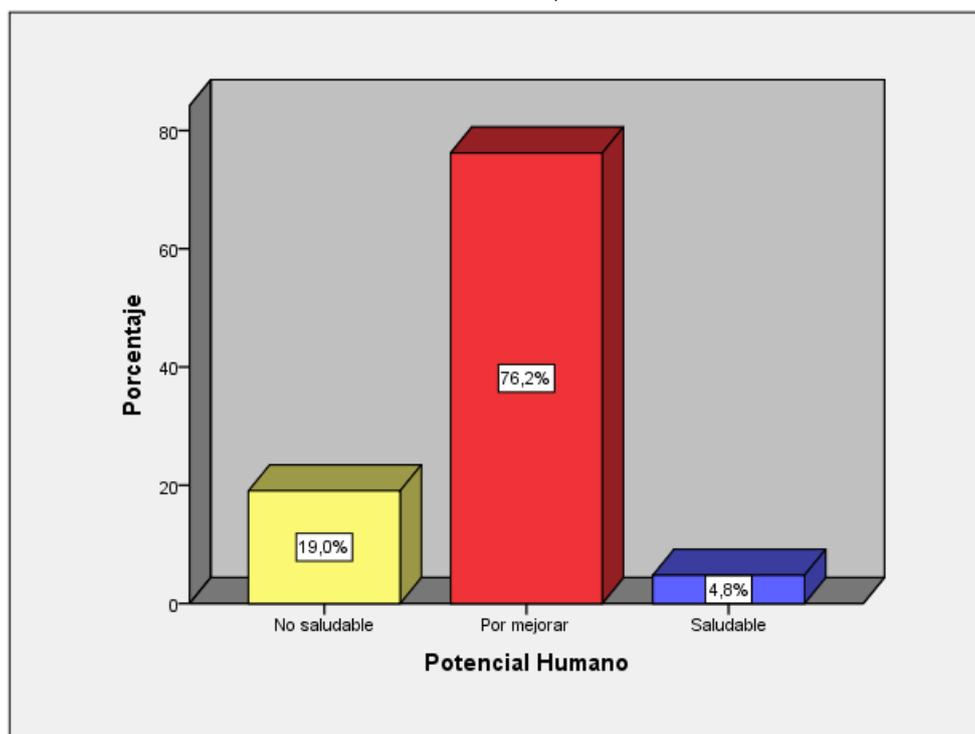
TABLA 5.3

CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS. LIMA 2018, SEGÚN POTENCIAL HUMANO

	N°	%
No saludable	12	19,0
Por mejorar	48	76,2
Saludable	3	4,8
Total	63	100,0

GRÁFICO 5.2

CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS. LIMA 2018, SEGÚN POTENCIAL HUMANO

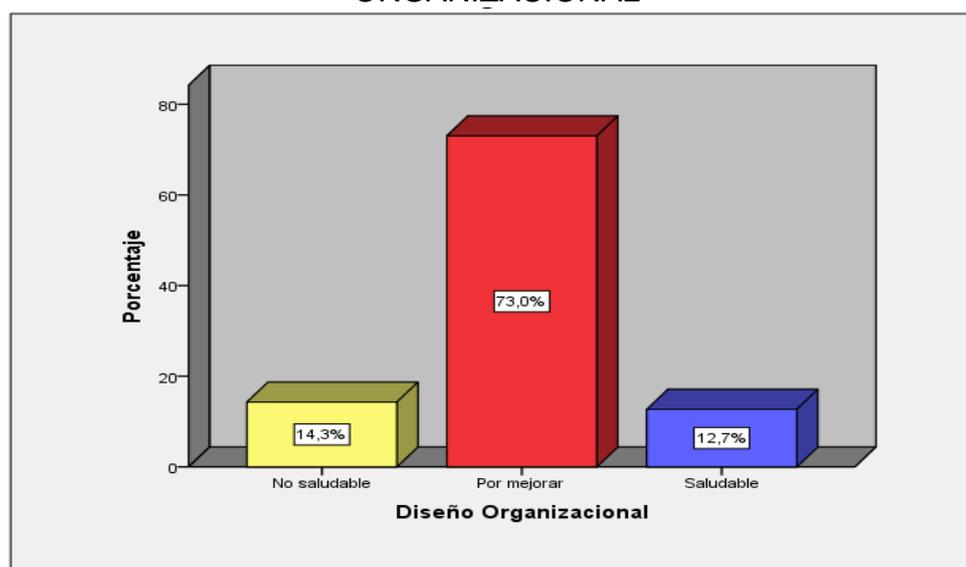


Los datos mostraron que el 76.2% (48) del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, opinan que el potencial humano se encuentra por mejorar, el 19% (12) lo califica como no saludable y el 4.8% (3) como saludable.

TABLA 5.4
CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA
CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO
REBAGLIATI MARTINS. LIMA 2018, SEGÚN DISEÑO
ORGANIZACIONAL

	Nº	%
No saludable	9	14,3
Por mejorar	46	73,0
Saludable	8	12,7
Total	63	100,0

GRÁFICO 5.3
CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA
CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO
REBAGLIATI MARTINS. LIMA 2018, SEGÚN DISEÑO
ORGANIZACIONAL

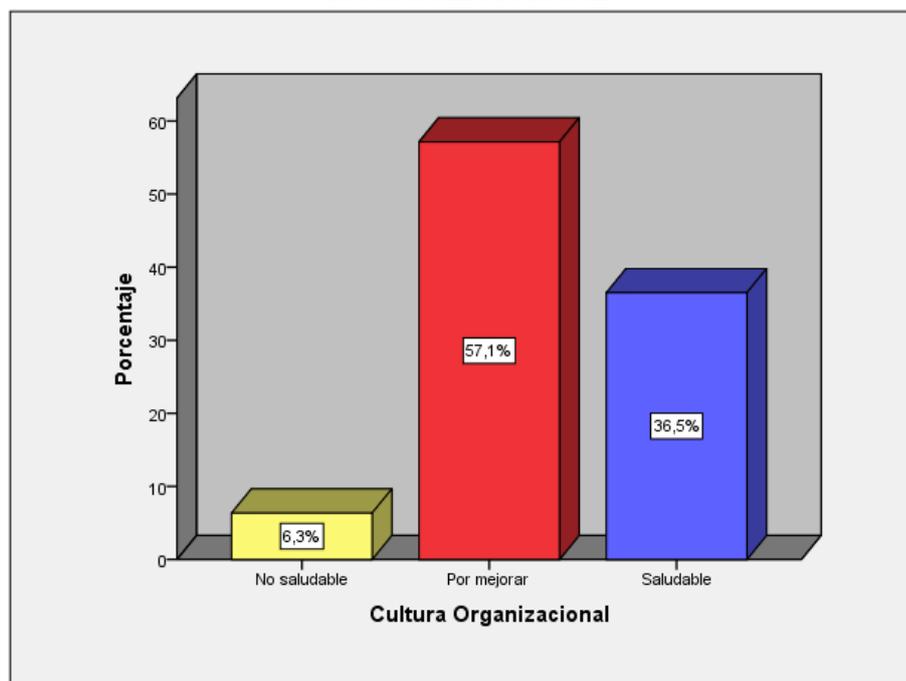


Los resultados mostraron que el 73% (46) del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, opina que el diseño organizacional se encuentra por mejorar, el 14.3% (9) afirma que es no saludable y el 12.7% (8) que es saludable.

TABLA 5.5
CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA
CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO
REBAGLIATI MARTINS. LIMA 2018, SEGÚN CULTURA
ORGANIZACIONAL

	N°	%
No saludable	4	6,3
Por mejorar	36	57,1
Saludable	23	36,5
Total	63	100,0

GRÁFICO 5.4
CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA
CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO
REBAGLIATI MARTINS. LIMA 2018, SEGÚN CULTURA
ORGANIZACIONAL

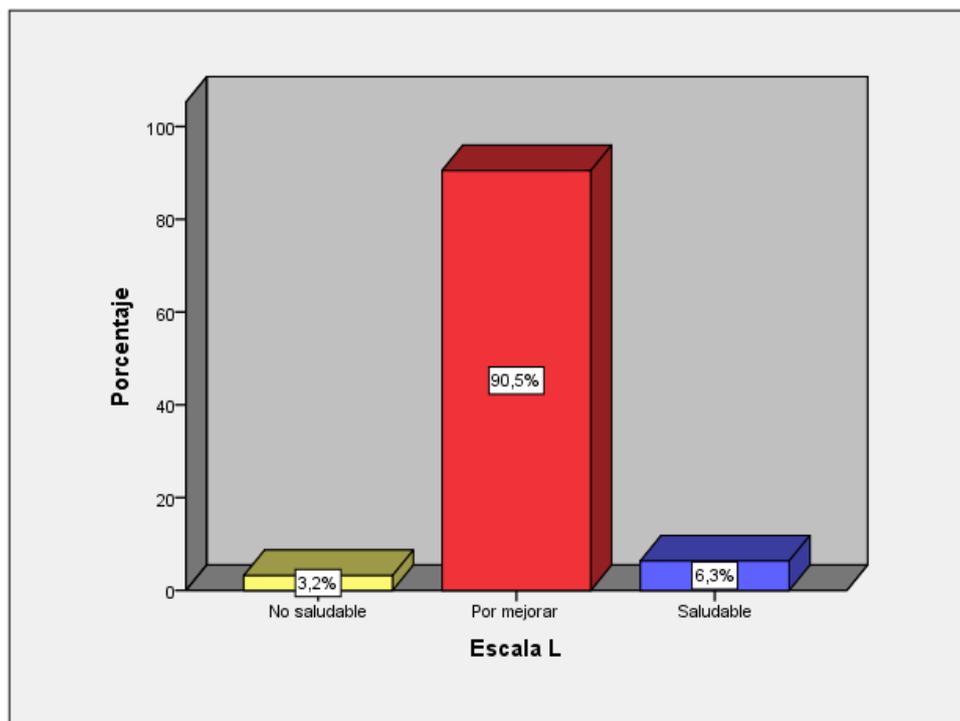


Los resultados mostraron que el 57.1% (36) del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, afirma que la cultura organizacional está por mejorar, el 36.5% (23) que es saludable y el 6.3% (4) que es no saludable.

TABLA 5.6
ESCALA L EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS. LIMA 2018

	N°	%
No saludable	2	3,2
Por mejorar	57	90,5
Saludable	4	6,3
Total	63	100,0

GRÁFICO 5.5
ESCALA L EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS. LIMA 2018

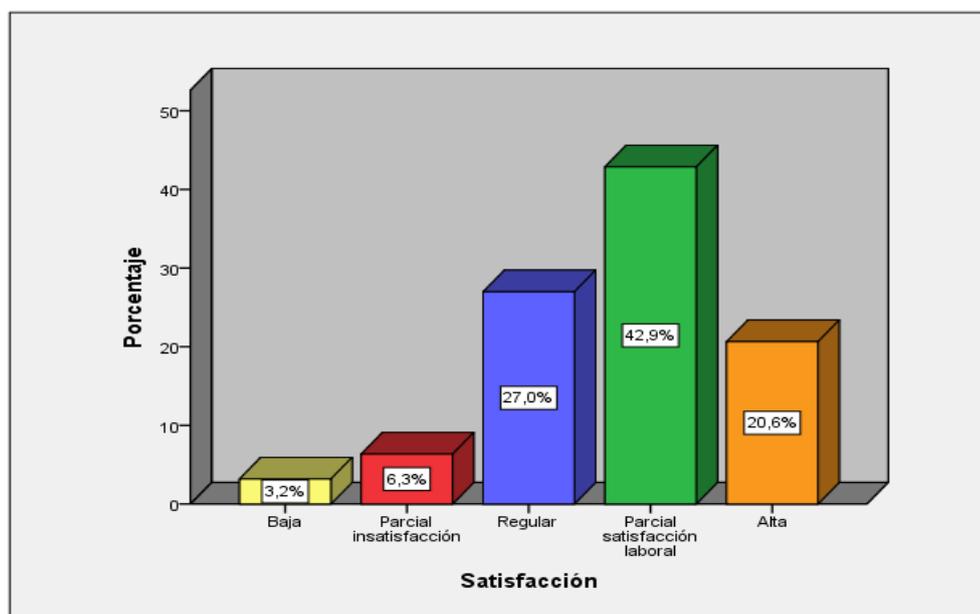


La Escala L presenta en un 90.5% (57) en por mejorar, en el 6.3% (4) es saludable y en un 3.2% (2) no saludable.

TABLA 5.7
SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA
CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO
REBAGLIATI MARTINS. LIMA 2018

	N°	%
Baja	2	3,2
Parcialmente insatisfacción	4	6,3
Regular	17	27,0
Parcial satisfacción laboral	27	42,9
Alta	13	20,6
Total	63	100,0

GRÁFICO 5.6
SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA
CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO
REBAGLIATI MARTINS. LIMA 2018

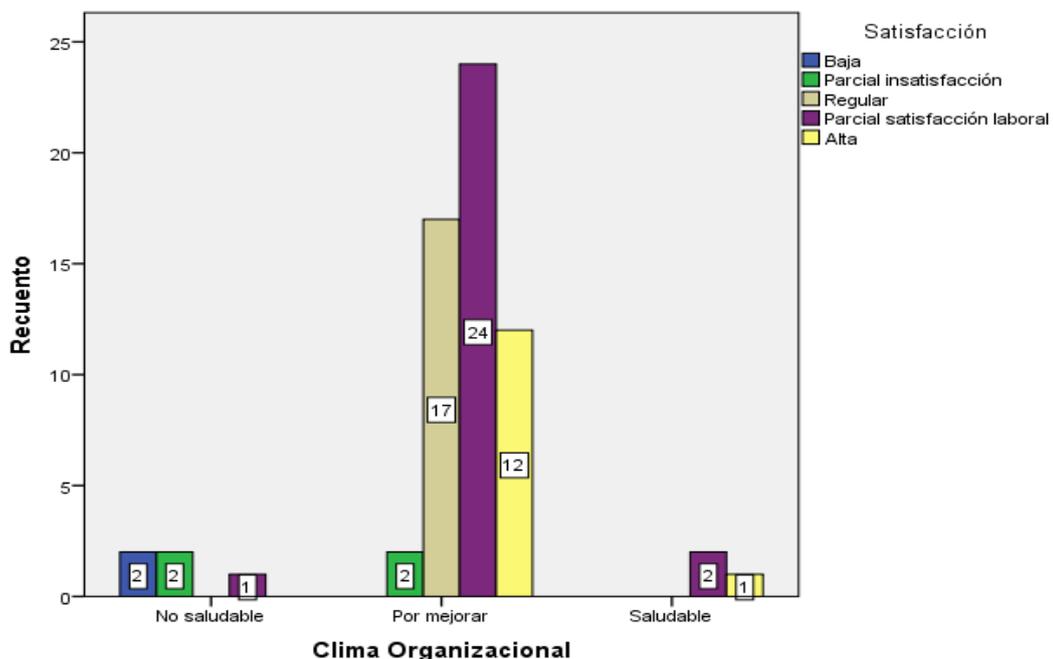


Los resultados mostraron que el 42.9% (27) del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, presentan una satisfacción laboral parcial, el 27% (17) es regular, el 20.6% (13) tiene una satisfacción laboral alta, 6.3% (4) tiene una parcial insatisfacción laboral y 3.2% (2) una baja satisfacción laboral.

TABLA 5.8
TABLA CRUZADA CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CENTRAL DE
ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI
MARTINS. LIMA 2018

			Satisfacción					Total
			Baja	Parcial insatisfacción	Regular	Parcial satisfacción laboral	Alta	
Clima Organizacional	No saludable	N	2	2	0	1	0	5
		% del total	3,2%	3,2%	0,0%	1,6%	0,0%	7,9%
	Por mejorar	N	0	2	17	24	12	55
		% del total	0,0%	3,2%	27,0%	38,1%	19,0%	87,3%
	Saludable	N	0	0	0	2	1	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	1,6%	4,8%
Total		N	2	4	17	27	13	63
		% del total	3,2%	6,3%	27,0%	42,9%	20,6%	100,0%

GRÁFICO 5.7
TABLA CRUZADA CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CENTRAL DE
ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI
MARTINS. LIMA 2018



A un clima organizacional por mejorar, el personal de enfermería presenta una parcial satisfacción laboral.

5.2. Resultados Inferenciales

Hipótesis General

Ho: No existe una relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2018.

Ha: Existe una relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2018.

TABLA 5.9
CORRELACIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CENTRAL DE
ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI
MARTINS. LIMA 2018

			Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,455**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,455**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

Regla de decisión

Si $p < 0,05$ rechazar Ho

Si $p > 0,05$ aceptar Ho

$\alpha = 0,05$

Al aplicar Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de $r = 0,455$ y el valor de $p = 0,000 < 0,05$. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar Ho, estableciendo que: Existe una relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2018.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018.

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018.

TABLA 5.10
POTENCIAL HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, LIMA, 2018

				Potencial Humano	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Potencial Humano	Coeficiente de correlación	de	1,000	,477**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		63	63
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	de	,477**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		63	63

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

Regla de decisión

Si $p < 0,05$ rechazar Ho

Si $p > 0,05$ aceptar Ho

$\alpha = 0,05$

Al aplicar Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de $r = 0,477$ y el valor de $p = 0,000 < 0,05$. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar Ho, estableciendo que: Existe una relación significativa entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018.

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018.

TABLA 5.11
DISEÑO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN
DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS
LIMA, 2018

			Diseño Organizacional	Satisfacción
Rho de Spearman	Diseño Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,420**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	63	63
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	,420**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	63	63

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

Regla de decisión

Si $p < 0,05$ rechazar Ho

Si $p > 0,05$ aceptar Ho

$$\alpha = 0,05$$

Al aplicar Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de $r = 0,420$ y el valor de $p = 0,001 < 0,05$. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar Ho, estableciendo que: Existe una relación significativa entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018.

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018.

TABLA 5.12
CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN
DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS
LIMA, 2018

			Cultura Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,321*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	63	63
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,321*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	63	63

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Regla de decisión

Si $p < 0,05$ rechazar Ho

Si $p > 0,05$ aceptar Ho

$\alpha = 0,05$

Al aplicar Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de $r = 0,321$ y el valor de $p = 0,010 < 0,05$. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar Ho, estableciendo que: Existe una relación significativa entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018.

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de hipótesis con los resultados

Pasos para la prueba de hipótesis Rho de Spearman

Paso1. Tabla (datos)

Tabla 6.1
Puntuaciones Agrupadas de Clima y Satisfacción

	CLIMA	SATISFACCION		CLIMA	SATISFACCION
PCTE1	2	3		PCTE33	2
PCTE2	2	2		PCTE34	2
PCTE3	2	3		PCTE35	1
PCTE4	2	2		PCTE36	2
PCTE5	2	2		PCTE37	2
PCTE6	2	3		PCTE38	2
PCTE7	2	2		PCTE39	2
PCTE8	1	2		PCTE40	2
PCTE9	2	2		PCTE41	2
PCTE10	2	2		PCTE42	2
PCTE11	2	2		PCTE43	2
PCTE12	2	2		PCTE44	2
PCTE13	3	3		PCTE45	1
PCTE14	2	2		PCTE46	2
PCTE15	2	3		PCTE47	2
PCTE16	2	3		PCTE48	2
PCTE17	2	2		PCTE49	2
PCTE18	2	2		PCTE50	2
PCTE19	2	2		PCTE51	2
PCTE20	2	2		PCTE52	2
PCTE21	2	3		PCTE53	1
PCTE22	2	2		PCTE54	2
PCTE23	2	3		PCTE55	2
PCTE24	2	3		PCTE56	2
PCTE25	1	1		PCTE57	2
PCTE26	2	2		PCTE58	2
PCTE27	2	2		PCTE59	2
PCTE28	2	2		PCTE60	2
PCTE29	2	2		PCTE61	3
PCTE30	2	2		PCTE62	2
PCTE31	3	3		PCTE63	2
PCTE32	2	3			

Paso 2. Formulación de la hipótesis H₀ y H₁.

H₀: No existe una relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2018.

H₁: Existe una relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2018.

Paso 3. Suposiciones:

La muestra es una muestra aleatoria simple.

Paso 4. Estadística de prueba:

La estadística de prueba es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Rho de Spearman

Paso 5. Regla de decisión:

Se evalúa la existencia de la relación entre las variables calidad y satisfacción, según la regla de decisión estadística siguiente:



Paso 6. Cálculo de la estadística de prueba (Rho de Spearman):

Haciendo uso de la Tabla 6.1 y con el procesamiento de los datos de esta tabla con el paquete estadístico SPSS, se obtuvo Rho de Spearman = 0.455 (tabla 5.7)

Paso 7. Decisión estadística:

Dado que el valor de Rho de Spearman = 0.455, se procede a rechazar la hipótesis nula (**H₀**). Según la regla indicada 0.455 se encuentra dentro del intervalo [0; 0,4], por lo que existe relación baja

entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2018.

Paso 8. Conclusión:

Existe relación baja entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2018.

6.2. Contrastación de los resultados con estudios similares

En este presente estudio se buscó identificar la correlación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del hospital Edgardo Rebagliati Martins 2018.

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados Al aplicar Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de $r=0,477$ y el valor de $p=0,000 < 0,05$ entonces podemos afirmar que existe relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería de la central de esterilización, así mismo se muestra que los trabajadores perciben un clima laboral por mejorar con el 87.3% y una parcial satisfacción laboral de 42.9% coincidiendo con la investigación de CHIQUINTA, quien refiere que en su estudio tuvo como resultado que el 74.33% del personal califico el clima organizacional por mejorar con una satisfacción laboral regular (11). Asimismo, CONTRERAS M. señala que la satisfacción laboral del personal de enfermería es multidimensional que está relacionado con diversos factores que van intervenir en el desempeño laboral y en la calidad de los servicios brindados (10).

Para las hipótesis específicas se encontró que la dimensión potencial humano al aplicar Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95%

encontramos que el coeficiente de correlación es de $r=0,477$ y el valor de $p=0,000 < 0,05$. Por lo tanto podemos decir que existe una relación significativa entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización, así mismo podemos identificar que el 76.2% señala un clima organizacional según potencial humano por mejorar. Coincidiendo con CAINICELA M, PALOMINO R (12), quien en su estudio refiere que el 75.5% del personal de enfermería percibe un clima organizacional por mejorar. Teniendo en la institución dificultad para integrar el diseño de estructura organizacional con las actitudes y motivaciones del personal, así mismo VALLEJOS (13) refiere en su estudio que el clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de interacción de los jefes en un 26.9% señalando un clima organizacional deteriorado. Así mismo DEL CASTILLO R (16), en su estudio llega a la conclusión que existe relación entre estas variables a mayor clima organizacional mayor es la satisfacción laboral.

En relación a la hipótesis específica Diseño Organizacional y satisfacción laboral, encontramos que el Rho de Spearman de $r=0,420$ y el valor $p=0,001$ por lo tanto se establece que existe relación significativa entre estas variables. Según VERA DE CORBALAN M, SAMUDIO M (9), en su estudio encontró que el 15% se encuentra insatisfecho en relación con la infraestructura, el 24% manifiesta inequidad salarial, el 64% falta de cursos, y el 89% está relacionado con lo económico. Se concluye que existen factores que pueden modificarse con la finalidad de mejorar las condiciones laborales. Así mismo FERNANDEZ R, COBOS P, (8) en su estudio encontró que el 39.5% de los trabajadores estaban poco satisfecho, el 33,7% nada satisfecho con los recursos disponible para la realización de su trabajo 74% no se encontraba satisfecho con la estabilidad laboral. En conclusión, la satisfacción está relacionada con el desarrollo que tenga la organización, la falta de seguimiento de sus

procesos administrativos pueden generar un desequilibrio en la institución.

En relación a la hipótesis específica Cultura Organizacional encontramos que el Rho de Spearman de $r=0,321$ y el valor $p=0,001$ por lo tanto se establece que existe relación significativa entre estas variables. Así mismo LOPEZ E, (20) en su estudio refiere que existe relación entre clima y satisfacción laboral el 56% salió desfavorable porque se exige disciplina en el cumplimiento de las normas de la organización, en valores colectivos de la organización el 64% les cuesta respetarlos practicarlos en conclusión los trabajadores mantienen una percepción negativa de las políticas administrativas como elemento de satisfacción. Según ZAMBRANO S (18), en su estudio identificó que el 90.4% del personal afirmó que el clima organizacional está por mejorar el 62.8% manifestó que no se encontraba satisfecho laborando en un hospital de estudio

En el servicio de emergencia se puede destacar que el profesional de salud presenta satisfacción laboral de medio a bajo con el trabajo que realiza considerando que casi la mitad de la población refiere que no se encuentran satisfechos en el área donde desempeñan sus labores y un grupo pequeño refieren que hay una mala distribución de trabajo, estos resultados reflejan la importancia de la labor que realiza el trabajador en el servicio de emergencia, las causas pueden ser el ambiente de trabajo inadecuado, hacinamiento por la migración de pacientes, deficiencias en cuanto a la iluminación, con una infraestructura antigua, donde las autoridades solo adicionan ambientes y finalmente existen materiales y equipos en mal estado de conservación y funcionamiento. Este resultado lo respalda con el concepto de Fernández y Ríos, las condiciones físicas del entorno que están presentes en el área donde el trabajador realiza habitualmente su labor, así mismo Robbins. Menciona que el comportamiento del trabajador abandona la organización en busca de un puesto nuevo y en mejores condiciones.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el valor $**p < .01$, podemos afirmar que existe relación significativa entre clima laboral y los beneficios Laborales y/o Remunerativos de la satisfacción laboral del profesional de salud de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Lima 2016, coincidiendo con la investigación de Tal como lo reporta ALVA (2011). Refiere que en la institución es el medio laboral que favorece su desarrollo personal y profesional con 72% manifiestan satisfacción laboral media y según Anaya (2012). Muestra que los empleados se sienten satisfechos con el trabajo que realizan con el 57%. Satisfacción laboral media.

6.3. Responsabilidad ética

Para la ejecución del presente trabajo de investigación se tuvo en cuenta las consideraciones Éticas y Principios Básicos de Belmont (1979)

- Se les hizo saber al personal de enfermería que la información brindada sería confidencial. (Respeto a la autonomía y Protección)
- Durante el proceso de la investigación el personal de enfermería fue tratado con respeto sabiendo que la información obtenida sería usada para fines de estudio (principio de la Beneficencia)
- Se informó que a través del presente trabajo se busca encontrar beneficios tanto para la organización, como para el desarrollo profesional (Principio de Justicia)

CONCLUSIONES

- Al aplicar Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de $r=0,455$ y el valor de $p=0,000 < 0,05$. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar H_0 , estableciendo que: Existe una relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2018.
- Al aplicar Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de $r=0,477$ y el valor de $p=0,000 < 0,05$. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar H_0 , estableciendo que: Existe una relación significativa entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018.
- Al aplicar Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de $r=0,420$ y el valor de $p=0,001 < 0,05$. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar H_0 , estableciendo que: Existe una relación significativa entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018.
- Al aplicar Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de $r=0,321$ y el valor de $p=0,010 < 0,05$. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar H_0 , estableciendo que: Existe una relación significativa entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones planteadas son las siguientes:

- A las autoridades del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins se sugiere considerare este estudio como antecedente para implementar políticas y estrategias que permitan seguir mejorando el clima organizacional, con el objetivo que el personal de enfermería se sienta satisfecho, valorado y motivado para optimizar su desempeño laboral.
- A la jefatura del servicio de La Central de Esterilización, fortalecer las relaciones laborales a fin de afianzar el compromiso institucional; así mismo, elaborar un plan de mejora orientado a promover talleres de capacitación de alto nivel para contar con personal altamente calificado, que contribuya positivamente en el clima organizacional saludable y permita lograr un alto nivel de satisfacción acorde a las expectativas laborales del personal de enfermería.
- A las universidades del medio local y nacional, dedicadas a la formación en ciencias de la salud, fomentar la investigación de posgrado en la línea de investigación que garantice competencias profesionales en el manejo gerencial que garanticen competitividad en el personal de salud.
- Fortalecer estrategias de motivación e incentivos como es el reconocimiento, promoción de puesto, capacitaciones que permitan la satisfacción del personal de enfermería

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. CIFUENTES RODRÍGUEZ, Johana Enyd, & MANRIQUE ABRIL, Fred Gustavo. (2014). Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. *Avances en Enfermería*, 32(2), 217-227; 2014. Disponible en <https://dx.doi.org/10.15446/av.enferm.v32n2.46207>
2. NOGUERA A, SAMUDIO M. Diagnóstico del Clima Organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay. *Mem. Investig. Cienc.Salud*; 2014 junio; 12(1) (14-25).
3. MINISTERIO DE SALUD. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional Dirección General de Salud de las Personas, Dirección de Calidad en Salud Lima, Perú. Disponible en http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
4. ALVAREZ SANTOS Lilisbeth, de Miguel GUZMÁN Margarita, NODA HERNÁNDEZ Esther, ALVAREZ LÓPEZ Luis Felipe, GALCERÁN CHACÓN Galina. Diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria. *Rev Cubana Salud Pública [Internet]*. 2016 Sep. [citado 2018 Dic 01]; 42 (3): 407-417. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000300008&lng=es.
5. PABLOS-GONZÁLEZ M.^a del Mar, Cubo-Delgado Sixto. Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. *Med. segur. trab. [Internet]*. 2015 Jun [citado 2018 Dic 01]; 61(239): 195-206. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000200006&lng=es.
6. RODRÍGUEZ Alonso, Andrea/ Gómez Fernández, Patricia / Del Valle Ricardo de Dios. “Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias” (España); 2016.

7. CARRILLO-GARCÍA, César /RÍOS-RÍSQUEZ, María Isabel/FERNÁNDEZ CÁNOVAS, María Luisa/CELDRÁN-GIL, Francisco/VIVO-MOLINA, María del Carmen /MARTÍNEZ-ROCHE, María Emilia. “La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia” (España) 2015
8. FERNÁNDEZ ARGÜELLES Rogelio, COBOS DÍAZ Perla Anahí, FIGUEROA VARELA María del Rocío. Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2015 Dic [citado 2018 Dic 01]; 41 (4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000400003&lng=es
9. VERA DE CORBALÁN, M. Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. Artículo original: Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud, Vol. 11(2). Diciembre 2013:45. Paraguay
10. CONTRERAS M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá. Tesis para optar al título de Magister en Enfermería, Universidad Nacional de Colombia. Bogotá Colombia; [Internet]. 2013. [Consultado el 5 de octubre de 2015]. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/43104/1/33104241.2013.pdf>.
11. CHIQUINTA MESIAS Gretty Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Las Enfermeras En El Servicio De Emergencia Del Hospital Regional Lambayeque- Chiclayo; 2017. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8473/chiquinta_mg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. CAINICELA AVELLANEDA, MIRIAM MARIBEL / PALOMINO CARRION, RUBY CECILIA. Estudio liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los

Servicios de Enfermería del pabellón B del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen; 2017.

13. VALLEJOS PATIÑO María Isabel. Estudio Clima organizacional y satisfacción laboral en la Micro red de Salud San Martín de Porres; 2017.
14. CARRANZA CUBAS, Clemira. Clima laboral y su influencia en la satisfacción del personal de salud que labora en el servicio de hospitalización del Centro de Salud Santa Cruz. Universidad César Vallejo, Lima; 2017. Disponible en <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16686>
15. SALDAÑA LABAJOS, Anabelba. Estudio “Clima laboral y satisfacción laboral en el profesional de salud de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales” Lima 2016.
16. DEL CASTILLO GLENNY Rocío Liliana. Clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño de los médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016 Lima- Perú. Disponible en <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16034>
17. GOTELLI SANTIVAÑEZ Jazmín, MANSILLA SANTAMARIA María Alejandra, la investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016. Disponible en <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14139>
18. ZAMBRANO BUSTAMANTE Shini Elizabeth. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal que labora en el Hospital José Soto Cadenillas de la Provincia de Chota; 2015. Disponible en <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16732>
19. RODRÍGUEZ CASAPERALTA, María Ángela. RAMÍREZ HERRERA, Dora Liliana. “Estudio Clima organizacional y desempeño laboral en Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias Pediátricas, La Victoria” 2015.

20. LÓPEZ LÓPEZ, Eladio. Estudio Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Centro De Especialización Y Capacitación Profesional Del Perú; 2014.
21. DAZA, D; Porto, S. Importancia de la satisfacción laboral del trabajador en las organizaciones. Universidad Tecnológica de Bolívar, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Programa de Psicología, Cartagena de Indias; 2007.
22. PÉREZ VILAR Pablo Sebastián. Satisfacción Laboral una revisión actual de la aplicación de conceptos de satisfacción laboral y su evaluación hacia un modelo integrador Universidad Abierta Interamericana, Facultad de Psicología y Relaciones Humanas; 2011. Disponible en <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>
23. CHIAVENATO I. Administración de Recursos Humanos. México, Sexta edición. McGraw-Hill; 2007.
24. HERZBERG, Frederick. Una Vez Más: ¿Cómo Motiva Usted A Sus Empleados? España, Harvard Business Review, pp. 13-22. Traducción al español: José Luis Pariente F; 1968.
25. LOCKE, E.A. The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago. United States. Rand McNally College Ed; 1976.
26. HALL RH. Procesos y resultados. México, DF: Ediciones Prentice-Hall Hispanoamérica; 1996.
27. BRUNET L. El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Editorial Trillas; 1999.
28. MARTÍNEZ DE VELAZCO Alberto y NOSNIK Abrahán. Comunicación Organizacional práctica. Ed. Trillas. México; 1988.
29. PULIDO M. Cautela en la delegación de la motivación laboral; 2003.
30. PALMA S. Escala Clima Laboral CL - SPC. (1ª ed.). Perú; 2004.
31. GARCÍA M, IBARRA L. Diagnóstico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato, México.

32. CHIAVENATO I. Gestión del Talento Humano. México; 2009.
33. MARTÍNEZ L. Gestión del talento humano. Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales; 2004.
34. MINTZBERG H. Diseño de organizaciones eficientes, Ed. El ateneo, Madrid Argentina; 1989.
35. VALLE. Gestión estratégica de recursos humanos. Estados Unidos: Addison Wesley Iberoamericana; 1995.
36. GRANELL E. Éxito gerencial y cultural: Retos y oportunidades en Venezuela. Caracas: Ed. IESA; 1997.
37. PHEGAN B. Desarrollo de la Cultura de su Empresa. México: Panorama Editorial, S.A; 1998.
38. LOCKE, E.A. The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago. United States. Rand McNally College Ed; 1976.
39. ASLAN A. Quality of Life and Job Satisfaction of Primary School Teachers Stage I. Aegean Education Journal, 1 (63); 2001. Disponible en <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11827236>
40. BRUCE K. Henry S. DENNISON, Elton MAYO, and Human Relations historiagraphy. Management & Organizational History, 1 (2) 177-199. Disponible en <http://moh.sagepub.com/content/1/2/177.full.pdf+html>
41. HOPPOCK, R. Job satisfaction. Nueva York United States: Ed Harper; 1935.
42. HOMBURG C, STOCK R. (2004). "The link between salespeople's job satisfaction and customer satisfaction in a business-to-business context: a dyadic analysis", Journal of the Academy of Marketing Science, vol. 32, nº 2, pp.144-158.
43. ROWDEN R. The relationship between workplace learning and job satisfaction in U.S. small midsize businesses. *Human Resource Development Quarterly*, 13, 407- 425; 2002.
44. ROCCO, M. T. (2009). Satisfacción laboral y salario emocional: Una aproximación teórica. [Consultado en octubre 2016]. Disponible en:

http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco_m/pdfAmont/cs-rocco_m.pdf.

45. RIVAS M.J. Satisfacción y Desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos, El Salvador; 2009.
46. DAVIS Keith & NEWSTROM John. Comportamiento Humano en las Organizaciones, Comportamiento Organizacional. Editorial McGraw Hill; 1997.
47. PALMA S. Construcción de la escala de clima laboral (CL-SPC) en una muestra de trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Lima, Perú: 1.ª ed.; 2004.

ANEXOS

ANEXO I INSTRUMENTOS VALIDADOS

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

DATOS GENERALES:

SERVICIO DONDE TRABAJA: _____

GRUPO OCUPACIONAL: Enfermera () Técnico de Enfermería ()

CONDICIÓN DE TRABAJO: Nombrado: () Contratado: () CAS ()

TIEMPO EN LA INSTITUCION: Menos de 1 año () De 1 a 4 años () De 5 a mas ()

TIEMPO EN EL SERVICIO: Menos de 1 año () De 1 a 4 años () De 5 a mas ()

EDAD: 20 – 30 años () 41 – 50 años () 31 – 40 años () Más de 50 ()

SEXO: M () F ()

Marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada, según las siguientes alternativas:

1= NUNCA

2= A VECES

3= FRECUENTEMENTE

4= SIEMPRE

N°	ITEMS	1	2	3	4
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidades de hacer lo que mejor sé hacer				
2	Me río de bromas				
3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
4	La innovación es característica de nuestra organización				
5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativa para la solución de problemas				
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo				
7	Mi jefe está disponible cuando se necesita				
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
9	Las cosas me salen perfectas				
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización				
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada				
12	Es fácil para mis compañeros que sus nuevas ideas sean consideradas				
13	Las tareas que desempeño corresponde a mi función				

14	En mi organización participo en la toma de decisiones				
15	Estoy sonriente				
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
18	La limpieza de los ambientes es la adecuada				
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución.				
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud				
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
22	Cometo errores				
23	Estoy comprometido con mi organización de salud				
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando lo necesito				
25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
27	Mi salario y beneficios son razonables.				
28	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño				
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud				
32	He mentido				
33	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud				
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes				

CUESTIONARIO SATISFACCION LABORAL

Marque con un aspa “X” la respuesta que considere acertada, según las siguientes alternativas:

TA (5) Totalmente de acuerdo. A (4) De acuerdo. (3) Indeciso. D (2) En desacuerdo. TD (1) Totalmente en desacuerdo.

N°		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo y/o remuneración es adecuado en relación a la labor que realizo					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siente que da más de lo que recibe de su institución					
9	Le agrada trabajar con sus compañeros.					
10	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.					
11	Se siente realmente útil con la labor que realiza.					
12	Es grata la disposición de sus jefes cuando les pide alguna consulta sobre su trabajo.					
13	El ambiente de la institución es confortable que le permite expresar opiniones con franqueza sin temor a represalias.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante confortable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tener distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Le disgusta su horario.					

18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo. Siento que puedo desarrollar mis habilidades.					
19	Las tareas que realizo, las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarme bien con la jefatura beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.					
22	Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.					
23	El horario me resulta incómodo					
24	La solidaridad es una virtud característica en su grupo de trabajo.					
25	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.					
26	Su trabajo lo aburre.					
27	La relación que tiene con sus superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico en el que labora se siente cómodo.					
29	Su trabajo lo hace sentir realizado.					
30	Me gusta la actividad que realiza.					
31	No me siento a gusto con mi jefe. 32 Existen las comodidades para un buen					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No reconocen el esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
35	Me siento satisfecho con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente consentimiento informado, declaro que se me ha informado completa y claramente todo lo que respecta a la investigación desarrollada por las autoras: JESSICA LISBETH PEÑA AYASTA y YASMIN YULIANA CARTAGENA EGAS, la cual se titula: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS - ESSALUD. LIMA. 2018".

Afirmo que he sido invitado(a) a participar de manera libre y voluntaria en el llenado de dos cuestionarios en favor del estudio de investigación, con la confianza de que la información proporcionada no será divulgada y será utilizada en términos generales, cuidado mi identidad. Soy consciente de mi derecho a dejar de participar en el momento que considere conveniente, sin necesidad de justificar mi decisión.

Considerando todo lo mencionado, suministro toda la información necesaria y doy mi consentimiento para utilizar mis datos para los fines necesarios en esta investigación.

Firma

Nombres: _____

Apellidos: _____

DNI: _____

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE CENTRAL DE ESTERILIZACION DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, LIMA – PERU."

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Identificar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS Establecer si existe relación entre el clima organizacional según la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018.</p> <p>Establecer si existe relación entre el clima organizacional según la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018.</p> <p>Establecer si existe relación entre el clima organizacional según la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL H1: A mejor clima organizacional mayor satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins .Lima 2018.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral desde la dimensión potencial humano en el personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral desde la dimensión diseño organizacional en el personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral desde la dimensión cultura organizacional en el personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima 2018.</p>	<p>V1:Variable Independiente: CLIMA ORGANIZACIONAL Dimensiones de Variable 1: POTENCIAL HUMANO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Innovación • Liderazgo • Recompensa • Confort <p>DISEÑO ORGANIZACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisión • Remuneración • Estructura • Comunicación <p>CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conflicto y cooperación • Motivación • Identidad <p>V2:Variable Dependiente: SATISFACCION LABORAL Dimensiones de Variable 2: CONDICIONES FÍSICAS Y MATERIALES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura del ambiente laboral. • Recursos necesarios para el desempeño <p>BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERACIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldos conformes • Concede beneficios laborales. <p>RELACIONES SOCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interrelación con mis compañeros de trabajo <p>POLITICAS ADMINISTRATIVAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trato en el ámbito laboral • Normas institucionales <p>DESARROLLO PERSONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad de autorrealización • Actividad frente a las actividades realizadas en el trabajo. <p>DESEMPEÑO DE TAREAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valoración de las tareas cotidianas. <p>RELACIONE CON AUTORIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apreciación valorativa del jefe.