

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



**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO  
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL SANTA ROSA PUEBLO LIBRE –  
2021”**

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

**AUTORA: ROXANA DEL PILAR TAPULLIMA ALARCON**

**Callao, 2022**

**PERÚ**

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Roxana", is located in the bottom left corner of the page.



## HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

### MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- Dr. CESAR ANGEL DURAND GONZALES **PRESIDENTE**
- DRA. LAURA MARGARITA ZELA PACHECO **SECRETARIA**
- MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPÉN **MIEMBRO**
- MG. NANCY CIRILA ELLIOTT RODRIGUEZ **MIEMBRO**

**ASESORA: DRA- AGUSTINA PILAR MORENO OBREGÓN**

**Nº de Libro: 02**

**Nº de Folio: 013**

**Nº de Acta: 018 - 2022**

**Fecha de Aprobación de la tesis: 15 de marzo del 2022**

**Resolución de Sustentación:**

Nº 131-2016-CU de fecha 06 de octubre del 2016

## **DEDICATORIA**

A mis hijas Carito y Lupita, quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar ser un ejemplo para ellas.

Las amo.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por guiarme en mi camino y por permitirme concluir con mi objetivo.

A mi madre por sus consejos y apoyo incondicional

A mis hijas Carolina y Guadalupe quienes son mi motor y mayor inspiración, que con su amor y respaldo me ayudan a alcanzar mis objetivos.

Y por supuesto a mi querida universidad por guiarme en el desarrollo de la investigación.

## ÍNDICE

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| ÍNDICE  | 01          |
| INDICE DE TABLAS  | 02          |
| TNDICE DE GRAFICOS                                      | 03          |
| RESUMEN   | 05          |
| RESUMO  | 06          |
| <br>  |             |
| I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA                           | 12          |
| 1.1. Descripción de la realidad problemática            | 18          |
| 1.2. Formulación del problema                           | 19          |
| 1.3. Objetivos de la investigación                      | 20          |
| 1.4. Limitantes de la investigación                     | 20          |
| II. MARCO TEÓRICO                                       | 22          |
| 2.1. Antecedentes (Internacional y Nacional)            | 28          |
| 2.2. Bases Teóricas                                     | 30          |
| 2.3. Conceptual   | 37          |
| 2.4. Definición de términos básicos                     | 37          |
| III. HIPÓTESIS Y VARIABLES                              | 39          |
| 3.1. Hipótesis  | 40          |
| 3.2. Definición conceptual de variables                 | 41          |
| 3.3. Operacionalización de variables                    | 41          |
| IV. METODOLOGÍA   | 43          |
| 4.1. Tipo y diseño de investigación                     | 44          |
| 4.2. Método de investigación                            | 45          |
| 4.3. Población y muestra                                | 45          |
| 4.4. Lugar de estudio                                   | 46          |
| 4.5. Técnica e instrumento para la recolección de datos | 47          |
| 4.6. Análisis y procesamiento de datos                  | 48          |
| V. RESULTADOS   | 48          |
| VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS                             | 59          |
| 6.1. Contrastación de hipótesis con los resultados      | 69          |
| 6.2. Contrastación de resultados con estudios similares | 69          |
| VII. CONCLUSIONES                                       | 79          |
| VIII. RECOMENDACIONES                                   | 80          |
| IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS                          | 81          |
|   | 87          |
| ANEXOS  |             |

## ÍNDICE DE TABLAS

|             |  |                            |
|-------------|--|----------------------------|
| Tabla N°5.1 | Características sociodemográficas de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa  | <b>Página</b><br><b>48</b> |
| Tabla N°5.2 | Clima organizacional del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital santa rosa de pueblo libre - 2021  | <b>Página</b><br><b>49</b> |
| Tabla N°5.3 | Clima organizacional del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital santa rosa de pueblo libre - 2021, según dimensiones   | <b>Página</b><br><b>50</b> |
| Tabla N°5.4 | Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital santa rosa de pueblo libre -2021   | <b>Página</b><br><b>51</b> |
| Tabla N°5.5 | Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital santa rosa de pueblo libre - 2021, según dimensiones   | <b>Página</b><br><b>52</b> |
| Tabla N°5.6 | Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital santa rosa de pueblo libre - 2021, según dimensiones del clima organizacional                                      | <b>Página</b><br><b>53</b> |
| Tabla N°5.7 | Clima organizacional relacionado con satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital santa rosa de pueblo libre - 2021, según dimensiones del clima organizacional | <b>Página</b><br><b>57</b> |

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

- Gráfico N° 5.1    Clima organizacional del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital santa rosa de pueblo libre - 2021    Página 49
- Gráfico N° 5.2    Clima organizacional del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital santa rosa de pueblo libre - 2021, según dimensiones    Página 50
- Gráfico N° 5.3    Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital santa rosa de pueblo libre - 2021    Página 51
- Gráfico N° 5.4    Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital santa rosa de pueblo libre - 2021, según dimensiones    Página 54
- Gráfico N°5.5    Autonomía asociada a satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital santa rosa de pueblo libre - 2021    Página 54

- Gráfico N° 5.6 Cohesión asociada a satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital santa rosa de pueblo libre – 2021 Página 55
- Gráfico N°5. 7 Presión asociado a satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital santa rosa de pueblo libre - 2021 Página 56
- Gráfico N°5. 8 Clima organizacional relacionado con satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital santa rosa de pueblo libre - 2021, según dimensiones del clima organizacional Página 57

## RESUMEN

El estudio del clima organizacional y satisfacción laboral, es una herramienta estratégica cuya finalidad es el avance de la organización, nos permite ejecutar estrategias. **Objetivo.** Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico. **Metodología.** Tipo aplicada. Enfoque cuantitativo, el nivel es correlacional, corte transversal. El diseño del presente estudio es de tipo no experimental. La población está constituida por 30 profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre. Lugar: servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, en Lima Perú. Los dos instrumentos utilizados fueron validados. Escala de Clima Organizacional de Koys & Decottis (20 ítems) el cual presentó un valor de alfa de Cronbach de 0.92, mostrando alta confiabilidad. Escala de Satisfacción Laboral de Meliá & Peiró (20 ítems) el cual presentó un valor de alfa de Cronbach de 0.71 mostrando una buena confiabilidad. **Resultados.** Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el valor de p fue de  $0.000 < 0.05$ . El clima organizacional: autonomía desfavorable en 66.7% (20) y favorable 33.3% (10); en la cohesión favorable un 56.7% (17) y desfavorable 43.3% (13); en la presión, apoyo y reconocimiento fue desfavorable un 66.7% (20) y favorable 33.3% (10), respectivamente. La satisfacción laboral: forma en que realiza su trabajo estuvieron insatisfechos un 53.3% (16) y satisfechos el 46.7% (14); el ambiente físico, insatisfecho el 50% (15) y satisfecho 50% (15); en oportunidades de desarrollo, la relación enfermera-supervisor fue insatisfecho en un 56.7% (17) y satisfecho 43.3% (13); y en la remuneración fue insatisfecho en un 60% (18) y satisfecho 40% (12). **Conclusiones:** El clima organizacional según dimensiones de la autonomía, presión, apoyo y reconocimiento del profesional de enfermería es desfavorable. La satisfacción laboral según dimensiones con la forma en que realiza su trabajo, oportunidades de desarrollo, relación enfermera – supervisor y remuneración del profesional de enfermería está insatisfecho

*Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, enfermera(o)*

## RESUMO

O estudo do clima organizacional e da satisfação no trabalho é uma ferramenta estratégica cuja finalidade é o avanço da organização, pois nos permite executar estratégias. Meta. Determinar a relação entre o clima organizacional e a satisfação no trabalho do profissional de enfermagem no Serviço de Centro Cirúrgico. Metodologia. Tipo aplicado. Abordagem quantitativa, o nível é correlacional, transversal. O desenho deste estudo não é experimental. A população é composta por 30 profissionais de enfermagem do serviço de centro cirúrgico do Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre. Local: Serviço de centro cirúrgico do Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, em Lima, Peru. Os dois instrumentos utilizados foram validados. Escala de Clima Organizacional de Koys & Decottis (20 itens) que apresentou valor alfa de Cronbach de 0,92, apresentando alta confiabilidade. Escala de Satisfação no Trabalho Meliá & Peiró (20 itens) que apresentou valor alfa de Cronbach de 0,71 apresentando boa confiabilidade. Resultados. Relação entre clima organizacional e satisfação no trabalho, o valor de p foi  $0,000 < 0,05$ . O clima organizacional: autonomia desfavorável em 66,7% (20) e favorável em 33,3% (10); em coesão favorável 56,7% (17) e desfavorável 43,3% (13); em pressão, apoio e reconhecimento, 66,7% (20) foram desfavoráveis e 33,3% (10) favoráveis, respectivamente. Satisfação no trabalho: forma como realizam seu trabalho, 53,3% (16) estão insatisfeitos e 46,7% (14) satisfeitos; o ambiente físico, insatisfeito 50% (15) e satisfeito 50% (15); nas oportunidades de desenvolvimento, a relação enfermeiro-supervisor estava insatisfeita em 56,7% (17) e satisfeita em 43,3% (13); e na remuneração estava insatisfeito em 60% (18) e satisfeito 40% (12). Conclusões: O clima organizacional segundo as dimensões de autonomia, pressão, apoio e reconhecimento do profissional de enfermagem é desfavorável. Satisfação no trabalho segundo dimensões com a forma como faz o seu trabalho, oportunidades de desenvolvimento, relação enfermeiro-supervisor e remuneração do profissional de enfermagem está insatisfeita

Palavras-chave: Clima organizacional, satisfação no trabalho, enfermeiro

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la Realidad Problemática

El clima organizacional es el concepto formado entre los integrantes de la institución acerca de la organización laboral, el cual puede percibirse como un micro ambiente, un espacio compuesto por aspectos económicos, sociales, legales, tecnológicos, operativos e internos (1).

La satisfacción laboral es la actitud del individuo frente a su actividad laboral, el cual esta basado en los valores que desarrolla en su ambiente de trabajo. Este puede ser favorable o no. Una actitud positiva favorece al cumplimiento de las diversas actividades además contribuye al cumplimiento de metas de las organizaciones de salud (2).

El estudio del clima organizacional y satisfacción laboral en las instituciones pertenecientes a la salud pública, es una herramienta estratégica cuya finalidad es el avance de la organización, ya que nos permite ejecutar estrategias que contribuyan a lograr la satisfacción en las diversas actividades laborales, llevando a una mejora en los diversos procesos. Realizar el análisis del clima nos permite reconocer elementos que contribuyen a optimizar la calidad de vida de los trabajadores y en consecuencia los servicios médicos brindados a la población mejorarían en igual medida. Esto se debe a la existencia de una relación directamente proporcional entre calidad de vida y motivación de los empleados, viéndose reflejado en aspectos económicos tales como calidad de trabajo, compromiso, productividad y satisfacción (3)

Los primeros en definir clima organizacional fueron Tagiuri y Litwin (1968), mencionan que es la cualidad del medio ambiente interno de la institución que influye en los comportamientos de los empleados. Posteriormente Chruden y Sherman (1999), añaden que una determinada organización posee su propia personalidad que la diferencia de otras instituciones. Esto influye en la complacencia de diversas carencias ya sea de ente psicológico y social de sus empleados, eso se vería reflejado en la cantidad de logros que podría obtener en la organización. Autores como Chiavenato (2009), Refieren además que el clima organizacional entre los individuos que pertenecen a una determinada

institución está estrechamente asociado al nivel de motivación de los trabajadores, indica la existencia de propiedades motivacionales del ambiente.

(4)

Robbins (1999) precisa que la satisfacción laboral es la diferencia entre la número de retribuciones que los empleados adquieren y el número de que querrían o deberían recibir lo que influye posteriormente en la actitud hacia las diversas actividades laborales (5).

El personal de enfermería de centro quirúrgico está sometida a numerosas horas laborales continuas, debido a que las cirugías, según complejidad, pueden abarcar desde 4 a 12 horas aproximadamente, esto influye en la calidad de alimentación del personal ya que en algunas ocasiones no se puede ingerir alimentos tales como desayuno, almuerzo o cena, además de la realización de las necesidades fisiológicas.

Asimismo, la carga laboral influye en la integración de grupo, numerosos estudios afirman que la especialidad quirúrgica disminuye las posibilidades de integración por la individualidad de la acción. La razón es que se debe evitar dentro del quirófano hablar innecesariamente, reduciendo al mínimo las conversaciones ajenas a la actividad quirúrgica. Se exige el máximo de disciplina y orden a todo el personal del área operatoria. En relación al medio ambiente laboral, el personal de centro quirúrgico se encuentra expuesto a numerosos riesgos relacionados a manejo de materiales, equipos, cuidado del paciente y organización del área. Algunos de los riesgos que se pueden identificar son infección, incorrecto funcionamiento mecánico o eléctrico, explosión, incendio, etc. Por ende, los numerosos factores expuestos influyen en la organización laboral el cual se podría ver reflejado en la satisfacción de los trabajadores, haciéndose por lo tanto necesario su estudio (6).

En la actualidad el mundo atraviesa una pandemia cuyo agente causal es el SARS COV2 también denominado COVID 19, el cual originó numerosos cambios en el ámbito laboral, observamos la disminución de la estabilidad en los denominados “trabajos temporales”, el incremento de horas y obligaciones, además de la disminución salarial en algunas instituciones. Según datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), en el segundo trimestre de 2020, la

población ocupada disminuyó en más de 6 millones de personas en relación a similar periodo de 2019. La pandemia de la COVID-19 está causando un “terremoto” sanitario, económico y laboral sin precedentes en todas las economías. Esta crisis es singular por varios motivos: tiene efectos inmediatos en los mercados financieros, de producción y de trabajo; pone a prueba los servicios de salud y las capacidades de respuesta de los Estados; tiene un efecto global en simultáneo; y, finalmente, es impredecible en su duración y requiere de coordinación entre los Estados para una respuesta efectiva. En el caso peruano, la pandemia se ha traducido no solo en una grave crisis sanitaria sino también en la caída en la actividad económica más grande de los últimos 100 años según diversos estudios, con efectos devastadores sobre los niveles de empleo (7) Estos problemas originados por la pandemia influyen en la actividad laboral por los avances tecnológicos, la gestión del conocimiento, la innovación en los procesos de la producción, la demanda de la administración por resultados y la exigencia del control de la calidad. En las instituciones de salud ello se ve reflejado en un incremento del número de pacientes, lo cual conlleva en el personal de salud mayor exigencia, mejora en la organización laboral y esto se ve reflejado en el nivel de satisfacción laboral (8) .El clima organizacional tiene relevancia en las organizaciones cuyo camino en la gestión es el continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, este es un factor clave en el desarrollo de las instituciones y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento. Incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización (9)

A nivel mundial los estudios realizados acerca del clima organizacional y satisfacción laboral tienen como principal objetivo el diagnóstico, este proporciona retroalimentación de los procesos que afectan el comportamiento organizacional y permite desarrollar planes de mejoramiento orientados al cambio de actitudes y conductas de los involucrados a través del mejoramiento de los factores diagnosticados, con el fin de elevar los niveles de motivación, satisfacción y rendimiento laboral. (10)

Según la OMS el clima organizacional y la satisfacción laboral son las bases de un entorno laboral saludable, está constituido por trabajadores y jefes que colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo. La Unión Europea resalta que un nivel bajo de satisfacción laboral tiene un considerable impacto en la dimensión humana y en la economía. El enorme costo económico de los problemas asociados, reducen la competitividad e inhiben el crecimiento económico (11).

Un estudio realizado en Egipto (2020) en el personal de enfermería de la primera línea durante la pandemia por COVID 19 reveló que el 75.5% tenía un alto nivel de estrés, el 98.6% manifestaba una alta carga de trabajo, el 95.7% reveló que aspectos como el empleo de estrictas medidas de bioseguridad y el estigma representaron los factores estresantes. Ello se ve reflejado en la satisfacción laboral, donde el 51.0% informaron un bajo nivel, este sería factor por el que 95.2% del personal estaría dispuesta a dejar su trabajo actual (12).

Estudio realizado en Estados Unidos (2021) informó que el clima organizacional percibido por el personal de salud fue desfavorable, debido al miedo de contracción de enfermedad en el trabajo, miedo a transmitirla a familiares o amigos. El personal de enfermería tenía casi 4 veces más de probabilidades de renunciar al empleo (13).

A nivel mundial un estudio realizado en 48 países (2019) acerca de la perspectiva sobre la satisfacción laboral en el quirófano. Informó la importancia de mantener la satisfacción laboral de todo el equipo de la sala de operaciones, para reducir la rotación del personal, agotamiento, estrés, errores médicos y en consecuencia poder aumentar la satisfacción del paciente. Concluyó que el 65% del personal de enfermería se mostró insatisfecho debido a la poca importancia brindada a interrelación de roles y el concepto de satisfacción en equipo. Lo cual influyó en la productividad, la relación con la retención (14).

En Centro América, la satisfacción laboral está relacionada al ámbito laboral (empleo actual, oportunidades para ascender, remuneración, supervisión,

trabajo en equipo) y algunas características sociales y biológicas de los trabajadores. En algunos estudios se reportan datos de un 30% de satisfacción laboral, asociado el ámbito laboral más que a las características biológicas y sociales de los empleados (15)

A nivel latinoamericano el entorno en el que labora a diario el personal de enfermería influye en el clima organizacional y la satisfacción laboral, debido a muchos factores a los que día con día se tiene contacto, como es el caso de pacientes moribundos, dolor de los familiares, estar frente en el apoyo a necesidades del usuario, agregando que no siempre se obtienen los resultados deseados y esto trae como consecuencia la insatisfacción laboral. Se manifiesta que la satisfacción laboral en un 70% se ve influenciada por factores como fatiga, casi nulas posibilidades de capacitación, horarios inflexibles, a lo cual se suma falta de apoyo al desarrollo profesional, trayendo consigo un problema, que repercute significativamente en la calidad de la atención y tal vez afectando la vida social y familiar del personal. Es por ello, que actualmente existe un interés en las instituciones de salud en aumentar calidad de vida en el trabajo y de los servicios que de este se deriven hacia el usuario o paciente (16)

Estudio Realizado en México en el año 2017 reveló que del total del personal de enfermería un 67% se mostraba insatisfecho, la razón estuvo asociada a los gerentes de enfermería de sala de operaciones, ya que adoptaron un estilo transaccional enfocándose en los errores y su respectiva sanción, en lugar de adoptar un estilo transformacional, el cual se centra en conceptos como respeto, cuidado a los demás, desarrollo profesional y apreciación. (17)

Estudio realizado en Colombia en el año 2019 hace saber que el 50,9% del personal de enfermería encontró un clima organizacional desfavorable por la tensión laboral influida en gran medida por la forma de rotación, ello se vio reflejado en la satisfacción laboral y por ende en la productividad del personal (18).

A nivel nacional el clima laboral es un vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la institución de salud, y puede ser un factor de distinción e influencia en la satisfacción de quienes la integran, por tanto, determinan los comportamientos organizacionales, tanto en las conductas de los miembros y su satisfacción como en la estructura organizacional. Según el MINSA en el año 2015 se reportó un nivel de satisfacción bajo en un 60% de los trabajadores de salud, esto deriva en situaciones de conflicto, bajas en la productividad asistencial, bajo rendimiento, rotación, ausentismos, estrés, entre otros. El ministerio de salud por ende propone un mejoramiento en el clima laboral ya que redundará en una mejora en la eficacia y eficiencia de la organización, en consecuencia, mayor motivación, productividad, compromiso y lealtad de los trabajadores; mejor manejo de los recursos humanos, así como también mayores oportunidades para que las personas hagan de su trabajo una ocasión de dignificación (19).

En el Perú en el año 2020, contexto de la pandemia por el COVID 19 el personal de enfermería mostró angustia, ansiedad, 50% pensó en abandonar su trabajo actual. El clima organizacional se mostraba desfavorable por diversas causas tales como : falta de liderazgo, falta de organización, poca comunicación en el trabajo de equipo, influyendo en la satisfacción laboral del personal el cual se mostró insatisfecho por la carencias económicas, sociales y psicológicas, cabe destacar que 78,3% manifestó angustia severa (20).

Específicamente en el Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre lamentablemente no existen datos oficiales sobre el clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de centro quirúrgico, por ende, surgió la necesidad de realizar una investigación para conocer la relación entre ambas variables, ya que se evidencia empíricamente que existe y está vigente.

Si la institución no brinda acerca del clima organizacional y satisfacción laboral, de sus trabajadores, los efectos a corto plazo serán, según la OMS y la OPS, decaimiento del desenvolvimiento laboral, afección de la salud del profesional,

estancamiento profesional y en consecuencia se verá afectada la seguridad y calidad del servicio que se brinda (11).

Para revertir esta realidad, es fundamental que se realicen investigaciones para comprender cómo el clima organizacional guarda relación con la satisfacción laboral, ya que de esta manera podremos optimizar la gestión aumentando la calidad asistencial, caracterizadas por una gran responsabilidad además de actuaciones inmediatas y eficaces, un personal de salud motivado, correcta toma de decisiones, afrontamiento de problemas, comunicación profesional y relaciones interpersonales.

Por todo lo anteriormente mencionado se planteó el estudio

## **1.2. Formulación del Problema**

### **Problema General**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa?

### **Problemas Específicos**

- a) ¿Cuál es el clima organizacional según dimensiones de la autonomía, cohesión, presión, apoyo y reconocimiento del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico?
- b) ¿Cómo es la satisfacción laboral según dimensiones forma en que realiza su trabajo, ambiente físico, oportunidades de desarrollo, relación enfermera – supervisor y remuneración del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico?
- c) ¿Cuál es la relación entre autonomía y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa?

- d) ¿Cuál es la relación entre cohesión y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa?
- e) ¿Cuál es la relación entre presión y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo General**

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico.

#### **Objetivos Específicos**

- a) Identificar el clima organizacional según dimensiones de la autonomía, cohesión, presión, apoyo y reconocimiento del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico
- b) Identificar la satisfacción laboral según dimensiones forma en que realiza su trabajo, ambiente físico, oportunidades de desarrollo, relación enfermera – supervisor y remuneración del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico
- c) Identificar la relación entre autonomía y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa
- d) Identificar la relación entre cohesión y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa
- e) Identificar la relación entre presión y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa

## 1.4 LIMITANTES DE LA INVESTIGACIÓN

### Limitante Teórica

Las limitaciones que se encontraron en el presente trabajo de investigación fue la poca cantidad de estudios realizados en el servicio de centro quirúrgico, en consecuencia, se analizó investigaciones de otros servicios hospitalarios tales como central de esterilización, unidad de cuidados intensivos, etc.

### Limitante Temporal

En el presente estudio el personal de salud perteneciente al servicio de centro quirúrgico se encontraba en horarios rotativos además de cirugías continuas por lo que el desarrollo de la encuesta debía ser rápida y específica además el margen de tiempo para alcanzar a toda la población a encuestar fue limitado, por lo tanto, la ejecución del instrumento se ajustó a horarios del personal.

### Limitante Espacial

La sala de reuniones de enfermería del servicio de centro quirúrgico presentó tamaño reducido, por lo que la cantidad de personas a encuestar al mismo tiempo en el lugar era mínima. Esto influyó en el tiempo de recolección de datos.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes del estudio

#### Antecedentes Internacionales:

**Galián I., Llor P., Ruiz J.A., Jiménez J.A (2018)** realizaron un estudio cuyo título fue, “Exposición a violencia de los usuarios y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los hospitales públicos de la Región de Murcia”. El objetivo fue determinar la frecuencia de exposición del personal de enfermería (incluidos auxiliares) a conductas violentas de baja intensidad de usuarios y comprobar si existe una relación entre esta exposición y el nivel de satisfacción laboral. Respecto a métodos fue un estudio descriptivo transversal a través de un cuestionario anónimo auto aplicado al personal de enfermería de los hospitales públicos de la Región de Murcia (1.489 profesionales). Los instrumentos utilizados fueron la escala HABS-U (*Hospital Aggressive Behaviour Scale-Users*) para valorar la violencia y la OJS (*Overall Job Satisfaction*) para valorar la satisfacción laboral. La frecuencia de trabajadores que, al menos anualmente, refirieron haber sufrido alguna manifestación de violencia fue superior en el caso de la violencia no física (71,0%) que de la física (19,9%). La satisfacción extrínseca media fue 30,1 (DT=6,9), siendo *los compañeros de trabajo* el factor con más trabajadores satisfechos (68,2%) frente al *modo en el que la empresa está gestionada*, factor con mayor porcentaje de insatisfechos (28,8%). La satisfacción intrínseca fue menor (M=25,5 y DT= 7,2), siendo *la variedad de tareas que realiza en el trabajo* el aspecto con mayor porcentaje de satisfechos (51,7%) y *la posibilidad de promoción* el factor con más insatisfechos (22,4%). Se observó que la satisfacción, tanto extrínseca como intrínseca, se asoció de forma inversa con la exposición a violencia no física y física: una mayor exposición a violencia disminuyó la satisfacción (21)

**Montoya P., Beiiio N, Bermúdez N, Burgos F., Fuentealba M., Padilla A. (2017)** , realizaron un estudio cuyo título fue, “ Satisfacción Laboral y su

**Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena**". Tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile. Estudio cuantitativo, correlacional, en 166 trabajadores. Se aplicó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, el Instrumento para Clima Organizacional y un cuestionario para identificar antecedentes sociodemográficos y laborales de los participantes. Tuvo como resultados que un 95% de los docentes y un 90,6% de los administrativos refirieron sentirse satisfechos laboralmente. Un 80% de los docentes y un 72,7% de los administrativos manifestaron percibir un alto nivel de clima organizacional o ambiente de trabajo. Los funcionarios más satisfechos y que perciben un más alto nivel de clima organizacional son aquellos que tienen entre 15 a 29 años de antigüedad en la universidad y los que trabajan menos de 40 horas semanales. Los que tienen contrato de titular se encuentran más satisfechos laboralmente y los a contrata perciben un nivel de clima organizacional más alto. (22)

**Barberena. G (2017), realizaron un estudio titulado, "Clima organizacional del departamento de enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, marzo-abril 2017"**". La investigación tuvo como objetivo valorar el clima organizacional del departamento de enfermería en el Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños durante el periodo de marzo abril 2017. El tipo de estudio fue descriptivo, de corte transversal. Fue constituido por 30 participantes distribuidos en los siguientes cargos: el cuerpo de supervisión de enfermería, 01 master en docencia, 02 licenciados en normalización y 16 jefes de unidad. El Instrumento de recolección de información que se utilizó fue elaborado por la Organización Panamericana de la Salud en su programa regional de desarrollo de servicios de salud y publicado en el documento de teoría y desarrollo organizacional. Los resultados obtenidos fueron El Clima Organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños en el período Marzo-Abril 2017, obtuvo 52 puntos equivalente a un valor de 3.3

categorizado según el instrumento de la OPS como medio o poco satisfactorio, destacando que el personal siente hay un buen liderazgo por parte del departamento, pero se considera se debe trabajar en las variables participación, motivación y reciprocidad, para alcanzar de forma integral la satisfacción de los recursos (23).

**Pablos M., Cubo S. (2016) realizaron un estudio titulado, “Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz”** cuyo objetivo fue conocer el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, que trabajan en los hospitales públicos de la ciudad de Badajoz y Cáceres; determinar si existen diferencias entre las distintas instituciones hospitalarias e identificar las variables que inciden en dicha satisfacción laboral. Se aplicó un cuestionario de elaboración propia, para el que se desarrollaron estudios de validez de contenido y fiabilidad, que fue aplicado al personal de Enfermería, que realizan su actividad laboral en los hospitales públicos pertenecientes al Sistema Extremeño de Salud (SES) de la ciudad de Badajoz y Cáceres. Obteniendo como Resultados: La tasa de respuesta asciende al 34 '7%. El perfil de los profesionales es mayoritariamente femenino (83 '3%), con condición laboral fijo (78' 9%) y una experiencia profesional de más de 10 años (77 '5%). No existen diferencias significativas en satisfacción laboral entre los profesionales de enfermería de los tres hospitales estudiados (24).

#### **Antecedentes Nacionales:**

**Truyenque G. (2020) realizó un estudio titulado, “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2018”** La presente investigación tuvo como propósito central determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales en Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2018. La presente investigación es de tipo cuantitativa, porque se han medido las variables mediante el proceso de operacionalización de las variables de investigación, se ha empleado un instrumento de medición estructurado para recolectar datos y éstos se analizan

empleando las herramientas de la ciencia estadística. La población está conformada 112 profesionales de enfermería asistenciales de 16 servicios tanto de hospitalización, áreas críticas y consultorios externos. Los resultados fueron que el 65% identifica que el Clima Organizacional de la institución está Por Mejorar y 35% Saludable; mientras que las dimensiones Cultura de la Organización es No saludable (59%), Diseño Organizacional está Por Mejorar (69.5%) y Potencial Humano es no Saludable (82%). Respecto a la satisfacción laboral, 45% está satisfecho; mientras que en la dimensión Significación de la Tarea y Beneficios Económicos se encuentran insatisfechos (16%; 15%) (25).

**Gutierrez G.;Payano C. (2018) , realizaron un estudio cuyo título fue, “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la clínica San Juan de Dios. Lima 2018”.** El objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería de la clínica San Juan de Dios, Lima 2018.: El estudio de investigación tuvo un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, de corte transversal, descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo representada por 50 enfermeras que trabajan en la Clínica San Juan de Dios de Lima. La técnica utilizada fue la encuesta, los instrumentos empleados fueron los cuestionarios tipo Likert de José Rojas Muñoz, el primero para evaluar el clima organizacional que consta de 27 ítems y el segundo para evaluar la satisfacción laboral que consta de 17 ítems, ambos fueron aplicados previo consentimiento informado. Con respecto al Clima organizacional se obtuvo que el 17.8% percibió un clima organizacional saludable, un 44.4% lo considero por mejorar y por último un 33.8% lo percibió como no saludable; con respecto a la satisfacción laboral el 53.6% de los trabajadores se encontró satisfecho, el 11.8% muy satisfecho y por último el 34.7% manifestó sentirse insatisfecho (15)

**Fiorini E. (2018) realizó un estudio titulado, “Estrés Laboral y nivel de Satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital**

**Regional Docente de Cajamarca-2018**". El presente estudio tuvo como objetivo general: Demostrar que el estrés laboral influye en el nivel de satisfacción del personal asistencial de las áreas críticas del hospital regional docente de Cajamarca en el año 2018. El presente estudio es no experimental y tiene una perspectiva cuantitativa y analítica de corte transversal, con énfasis descriptivo observacional; pues permitirá la medición y cuantificación de las variables de estudio. Se utilizó dos instrumentos en 204 participantes, el primero de ellos un instrumento que propone determinar presencia de estrés laboral que es la "Escala modificada de Estrés Laboral de la OIT-OMS". Mientras que el segundo instrumento usado es "Escala modificada de Satisfacción laboral SL-SPC", elaborado por la Psicóloga Sonia Carrillo; ambos ya validados. Se concluyó que el estrés laboral se presentó en 50.5%, la satisfacción laboral fue alta en 24,5%. El estrés laboral influye negativamente en un 15,9% sobre el nivel de satisfacción laboral con una correlación de Pearson de 0.398 (26).

**Mogollón M. (2018) realizaron un estudio titulado, "Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital Minsa de la amistad Perú corea santa rosa ii – Piura, en abril 2018"**. El Objetivo del presente trabajo fue determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Minsa de la amistad Perú-Corea Santa Rosa II \_ Piura, en abril del 2018. Se trató de un estudio cuantitativo, descriptivo, prospectivo, transversal, y observacional. Abarcó al profesional de enfermería, que labora en el Hospital Minsa de la amistad Perú - Corea Santa Rosa II– Piura. Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, se utilizó un instrumento estandarizado, para evaluar el nivel de satisfacción laboral (cuestionario tipo Likert) y una ficha de recolección de datos sociodemográficos. Los resultados obtenidos fueron que 84 profesionales de enfermería fueron enrolados en una media de 37.5 años a predominio femenino (94%). El nivel de satisfacción laboral fue bajo (88.1%). Con respecto a la dimensión: Condiciones físicas y/o confort fue baja (92.9%), en la dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos para la mayoría (92.9%) fue calificada

como baja, en la dimensión: Relaciones interpersonales (71.4%) resultó media, en cuanto a la dimensión: Políticas administrativas fue baja (100%), en la dimensión: Desarrollo personal fue calificado como alta (100%), en la dimensión: Desempeño de tareas se determinó como satisfacción media (52.4%), y en la última dimensión: Relación con la autoridad se determinó como baja (63.0%) (27).

**Acosta A., De la cruz N., Huerta K. (2018), realizaron un estudio titulado, “Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos perioperatoria en un hospital essalud, lima. agosto - octubre 2017”.** Cuyo objetivo fue determinar el clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos perioperatoria del instituto nacional cardiovascular – INCOR. Se usó el instrumento validado para clima organizacional elaborado por Litwin y Stringer y modificado por Dávila y Romero en el año 2008 y el instrumento para satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma C. La población estuvo conformada por las cuarenta y ocho Enfermeras/os especialistas que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos Perioperatoria del Instituto Nacional Cardiovascular – INCOR (28).

Estos estudios fueron empleados como un marco teórico de referencia para así poder precisar la metodología a utilizar y establecer bases conceptuales, que permitan perfeccionar el estudio. Por lo tanto, se puede evidenciar que es de suma relevancia estudiar el clima organizacional en la satisfacción laboral a fin de que a partir de los hallazgos encontrados se puedan elaborar estrategias educativas orientadas a disminuir la insatisfacción del profesional de enfermería.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1 Teoría de de Litwin y Stringer**

Litwin y Stringer (1968) definen el clima organizacional como el ambiente interno de una determinada organización que influye en su comportamiento.

Litwin y Stringer realizaron los primeros conceptos de clima organizativo, cabe resaltar que tuvieron una perspectiva perceptual. Su teoría manifiesta que el clima es la reunión de propiedades que prevalecen en el trabajo, y estas son medidas ya sea de manera directa o indirecta por los miembros de la organización que trabajan y viven en dicho entorno, en consecuencia, esto influye en la motivación y el comportamiento.

Además, la teoría intenta explicar características esenciales de la conducta de los trabajadores de la organización, usando conceptos como clima y motivación. Los autores intentan describir determinantes ambientales y situacionales que más contribuyen en la conducta del individuo. (29)

Concibe al clima organizacional como un constructor que permite:

- a) Realizar un análisis de los diversos determinantes que motivan la conducta en situaciones actuales con cierta implicancia social
- b) Disminuir diversos problemas de medición que implica a diversos determinantes situacionales
- c) Manifiestar las diversas características que tiene el ambiente y su influencia
- d) Esta influencia ambiental son generales, además manifiesta que ciertos factores como el estilo de liderazgo influyen por medio del clima en la motivación y en la conducta.
- e) En el clima puede tener muchos elementos no racionales, por ende es probable que los miembros de la organización
- f) El clima puede tener muchos elementos no racionales, por tanto los individuos, pueden ser inconscientes del efecto que el clima está teniendo sobre ellos y los otros;
- g) Las condiciones disminuyen con el tiempo y sufren cambios rápidos sin embargo también retornan a sus niveles y patrones cíclicos básicos

Litwin y Stringer (1968), consideran además que una teoría que tome como base la motivación puede aumentar la comprensión acerca del desarrollo de las organizaciones. Evan (1976) menciona que el concepto de clima organizacional es una percepción multidimensional por los miembros y los no miembros de un sistema. Reichers y Schneider (1990), menciona que son

diversas percepciones de prácticas, procedimientos organizacionales tanto formales como informales(30)

## **2.2.2 SATISFACCIÓN LABORAL**

### **Teoría de satisfacción laboral de Herzberg**

La primera teoría cuyo tema principal es la satisfacción laboral fue realizada por Frederick Herzberg, la «Teoría de los Dos Factores». Esto fundamenta que la satisfacción o insatisfacción del trabajador es resultado de la asociación entre el empleo y las actitudes frente al mismo.

Herzberg desarrolló su teoría fundamentada en una investigación cuya población fue 200 ingenieros y contadores quienes «relataron una experiencia de trabajo excepcionalmente buena, y otra, excepcionalmente mala» («incidentes críticos») (31).

Según la teoría existen factores que influyen en la satisfacción laboral, entre estos tenemos: Factores Intrínsecos o Motivadores, incluye la relación empleado trabajo, realización, reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad. Factores Extrínsecos. Las políticas y la administración de la empresa, relaciones interpersonales, sueldo, la supervisión y las condiciones de trabajo.

De modo que «satisfacción laboral» e «insatisfacción laboral» se explican por diversos factores, la primera Factores Intrínsecos, la segunda, por la carencia de Factores Extrínsecos, pero una no es lo opuesto de la otra. Los factores intrínsecos llevan a la satisfacción en el puesto, ya que satisface las «necesidades de desarrollo Psicológico». De tal forma que el individuo se sentirá atraído en aumentar sus conocimientos y fomentar actividades creativas, afianza el concepto de individualidad, sin embargo, en caso no exista oportunidades de desarrollo psicológico, experimentará ausencia de satisfacción. (31)

La insatisfacción laboral estaría asociada a los factores extrínsecos del trabajo, el desgaste de los factores, tales como creer que recibe un sueldo injusto, causaría insatisfacción. El mejoramiento de este factor, como aumentar el

suelo, eliminaría este estado de insatisfacción, pero no causaría satisfacción laboral. De tal forma que funcionan como una vacuna que evita que la persona enferme, pero no mejora la salud (32)

## **2.3 Conceptual**

### **2.3.1 Concepto de Clima Organizacional**

Recientemente se ha desarrollado el concepto de clima organizacional, cabe resaltar que este fue realizado por primera vez por Gellerman perteneciente a la escuela de psicología industrial/organizacional (9).

Autores como Ivancevich, Gibson y Donnelly definen organización a la unión de dos personas o más. Los individuos pertenecientes a esta organización presentan algo en común: alcanzar un objetivo. Quien permite que se realicen estos logros es la sociedad, debido a que no podrían realizarse de manera independiente. De lo mencionado anteriormente se puede desprender que la eficacia y éxito de cualquier organización está directamente relacionado con el clima organizacional. Los autores manifiestan que una organización tiene como elementos base: Procesos, estructura y comportamiento humano (33).

Méndez establece que la sociología es el origen del clima organizacional, ya que dentro de la teoría de las relaciones humanas el concepto de organización enfatiza en la participación social de del trabajador. Este autor define al clima organizacional como una consecuencia de la interacción social de los individuos pertenecientes a la organización. Estos procesos están influenciados por un sistema de creencias, actitudes, valores y el ambiente interno (33).

Goncalves manifiesta que el concepto de clima organizacional se encuentra enlazado a las características y condiciones del ambiente laboral, esto ocasiona diversas percepciones en los trabajadores lo que en consecuencia podría influir en su comportamiento (33).

## **Determinaciones específicas del clima organizacional**

Según Ivancevich, las determinaciones que se deben tener en cuenta son los siguientes (9):

**Condiciones económicas.** Las impresiones de los trabajadores en relación a conceptos tales como conflictos, riesgo y recompensas podría presentar variaciones por la influencia de la economía en la organización. **Estilo de liderazgo.** Relacionado a la influencia que ejerce los estilos adoptados por el gerente en todos los niveles de organización.

**Políticas organizacionales.** - Este determinante está relacionado fundamentalmente a las políticas administrativas que ejercen influencia en el ambiente laboral, en los conflictos o la competencia que podrían presentarse.

**Valores gerenciales.** Los valores que caracterizan a la alta gerencia ejercen influencia en el clima organizacional. Esto en consecuencia genera que la percepción de los miembros de algunas organizaciones sea paternalista, informal, formal, impersonal, pasivas, dignas o indignas de confianza.

**Características de los miembros.** - Algunas características como modo de vestir, conducta, edad pueden influir en el clima organizacional.

**Tipo de actividad.** - La actividad realizada por la organización influye en su clima. De tal manera este clima puede influir en los posibles empleados y como estos, si son contratados, se comportarán en el ambiente laboral.

## **Características de Clima Organizacional**

Según Brunet el clima organizacional presenta las siguientes características (29):

El clima es la reunión de variables situacionales, los elementos que la constituyen pueden variar, sin embargo, ello no significa que el clima varía de igual manera, puede seguir siendo el mismo. Lo que determina el clima organizacional son las características personales de los miembros que la conforman, tales como necesidades, expectativas, actitudes además de realidades culturales y sociológicas de la organización. La base del clima es la percepción de las características de la realidad externa. Actúa directamente en

el comportamiento, en las expectativas y actitudes. Es difícil conceptualizar sin embargo se puede medir e identificar por las emociones que expresan los trabajadores en el ambiente laboral.

### **Medición del Clima Organizacional**

#### **ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL KOYS & DECOTTIS**

El clima organizacional es la presentación de los individuos en el marco social o contextual del que forma parte, resalta las percepciones compartidas, procedimientos organizacionales informales como formales. El estudio de los climas organizacionales es difícil, esto es por la complejidad del fenómeno y sus niveles múltiples, lo que se ve reflejado en el estudio del clima organizacional en la unidad de trabajo. (34)

#### **DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

**Autonomía.** - Se basa en la capacidad del trabajador de tomar decisiones y efectuarlas, ya sea en procedimientos del trabajo, prioridades y metas. Esto refleja la autodeterminación y responsabilidad de los miembros pertenecientes a la organización.

**Cohesión.** - Habla principalmente de las relaciones sociales de la organización. Estudios afirman que la realización de tareas mejorará si existe en la organización una atmósfera agradable, donde prevalezca la confianza y la capacidad de proporcionar ayuda, cuando se requiera.

**Confianza.** - Basado en la capacidad de comunicarse abiertamente con los superiores, también definida como sensación de libertad para la comunicación. Teniendo en cuenta que la información brindada por el trabajador no será divulgada ni usada a favor o en contra.

**Presión.** - Es la exigencia en los estándares de desempeño, finalización o funcionamiento de la tarea.

**Apoyo.** - Es la capacidad de los individuos de sentir tolerancia y respaldo en ciertos comportamientos dentro de la organización. Aspectos como aprender de los errores, sin miedo a represalias ya sea de compañeros de trabajo o de superiores.

**Reconocimiento.** - Referido a la recompensa que reciben los miembros de la organización por la contribución o beneficio que aportan a la empresa. Esto motiva a los individuos a mejorar cada día lo cual beneficia directamente a la organización.

**Equidad.** - Relacionado a la impresión que tienen los trabajadores acerca de la equidad de los reglamentos y políticas en los que se basa la empresa.

**Innovación.** - Capacidad de los miembros de la organización para aceptar nuevos desafíos, riesgos, para usar la creatividad, tener la competencia de asumir tareas en nuevas áreas de trabajo en donde se sea principiante.

### **2.3.2 Concepto de Satisfacción Laboral**

Autores como Frietzsche y Parrish definen la satisfacción laboral como el gusto que sienten los trabajadores hacia su labor y esto involucra procesos cognitivos o emocionales (35).

Fisher define satisfacción laboral como la respuesta emocional o afectiva de los miembros de la organización hacia el trabajo íntegramente. Otros como Weiss, lo explican como un juicio de valor ya sea éste de manera positiva o negativa que elabora el miembro de la organización en relación a la situación de su labor. Brindando una visión más unificada, autores como Brief, consideran que la satisfacción surge de ambos procesos: tanto emocionales como cognitivos, estos influyen en cómo el individuo estima su experiencia en el trabajo (36)

A diferencia de Brief, Thompson y Phua plantean que el término de satisfacción laboral pertenece a dos categorías opuestas. En un lado tenemos lo cognitivo, este emerge como producto de un proceso evolutivo consciente de las características del trabajo y de su comparación con un standard cognitivo. En el otro lado tenemos lo afectivo, está constituido por un constructo unidimensional, es la reacción emocional del empleado al trabajo como unidad. (36)

**Características asociadas al Trabajo que ejercen influencia sobre la Satisfacción Laboral**

**Trabajo mentalmente desafiante:** Los trabajadores, miembros de la organización, eligen labores que desafíen sus capacidades, habilidades, y que en consecuencia las tareas a realizar presenten diferente naturaleza, lo que le da retroalimentación y libertad en su desempeño. Estas cualidades son parte de un trabajo desafiante.

**Recompensas justas:** Los miembros de la organización necesitan de un sistema de políticas, ascensos y salarios equitativos, que esté de acuerdo con las expectativas de los trabajadores.

**Condiciones favorables de trabajo:** El interés que manifiestan los trabajadores en su ambiente laboral es fundamental, ya que colabora en el bienestar personal lo que facilita la correcta ejecución de las tareas. Diversas investigaciones demuestran que los miembros de una organización prefieren un ambiente saludable caracterizado por su seguridad y comodidad.

**Compañeros que brinden apoyo:** Las necesidades de interacción social son cubiertas por el trabajo. Los jefes son el principal determinante de la satisfacción laboral. Esta relación de jerarquía no es simple de desarrollar, sin embargo, los trabajadores con líderes o jefes tolerantes están más satisfechos (37).

### **Efectos de la satisfacción laboral**

**Satisfacción y productividad:** Diversas investigaciones manifiestan una relación positiva. Esto significa que una variación de la productividad es gracias a la satisfacción de los miembros de la organización.

**Satisfacción y Ausentismo:** Los trabajadores insatisfechos del ambiente laboral no asisten a sus jornadas laborales sin embargo existen otros factores que impactan en esta relación y disminuyen el efecto o consecuencia que la no asistencia al trabajo pueda ocasionar.

**Satisfacción y Rotación:** Las investigaciones recalcan la importancia del desempeño del trabajador. Si un miembro de la organización muestra un alto desempeño, la organización querrá mantenerlo, brindándole recompensas, aumentando el sueldo, ascendiendo entre otros. Esto se relaciona con la

satisfacción laboral. En el caso de que dos trabajadores se encuentren insatisfechos con su trabajo el más probable de renunciar es aquel que posea más propensión genérica (37).

### **ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE MELIÁ y PEIRÓ (38)**

Presenta como base el cuestionario de Meliá cuyo fin es la medición de la satisfacción laboral. Para ello se desarrolló el instrumento, basado en el cuestionario S21/26 y el S4/82 de los autores Meliá. Así, se identificó un total de 39 ítems.

Asimismo, el cuestionario se divide en 4 dimensiones: satisfacción por el trabajo en general (10 ítems), satisfacción con el ambiente físico del trabajo (07 ítems), satisfacción con la forma en que realiza su trabajo (06 ítems), satisfacción con las oportunidades de desarrollo (07 ítems), satisfacción con la relación subordinado supervisor (04 ítems), y satisfacción con la remuneración (03 ítems).

### **DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

#### **Satisfacción relacionada a la ejecución del trabajo.**

Son aquellas que dependen y son inherentes a la institución donde se realiza la actividad profesional. Dentro de estos factores tenemos las interrupciones frecuentes que se presentan durante la realización de la tarea, el deber del trabajo, aceptar las retroalimentaciones, críticas de otros trabajadores que en el ámbito de la salud serían los médicos, familiares de los pacientes, superiores, jefes hasta los mismos pacientes.

#### **Satisfacción relacionada con el ambiente físico de su trabajo**

Son las diversas condiciones externas que ejercen influencia en el curso normal de la labor profesional de la salud, ya que cambian la tranquilidad y concentración que se necesita para ejecutar adecuadamente la labor, por ejemplo: ruidos, mala iluminación, ausencia de acondicionamiento.

#### **Satisfacción relacionada a las oportunidades de desarrollo**

Son las condiciones que forman parte del profesional de enfermería que no le permiten realizar su función con efectividad y tranquilidad. Debido a esto el

personal presenta más probabilidades de padecer estrés, se afecta el liderazgo, toma de decisiones, poca tolerancia a la frustración.

### **Satisfacción con la relación enfermera y su respectivo supervisor**

Son las relaciones interpersonales entre la enfermera y su superior, si el supervisor no presenta un buen liderazgo basado en el respeto sino ejecuta su influencia a través de castigo, entonces se podría afectar el desempeño profesional del trabajador.

### **Satisfacción y la remuneración**

La remuneración es uno de los factores que influye en la vida diaria de los trabajadores. Según la OIT, asegurar un salario vital adecuado es uno de los objetivos cuya consecuencia es más urgente.

## **2.4 Definiciones de términos básicos (39)**

**Cultura:** Harris lo define como el complejo que abarca creencias, moralidad, arte, costumbres, etc. Acciones tomadas por el ser humano como parte de la sociedad.

**Confianza:** Petterman cuando la persona cree en la reciprocidad de actos del otro, es decir se considera que la persona ejecute un determinado procedimiento parecido o equitativo a o que ella ha realizado.

**Desempeño laboral:** Bohorquez lo define como el grado de elaboración obtenido por el trabajador en la ganancia de meas en la organización, realizado en un tiempo determinado

**Habilidad:** Savin N. V. (1976) es la competencia del ser humano para ejecutar diversas actividades tomando como referencia episodios recibidos anteriormente.

**Jerarquía:** Para Guillermo Cabanellas de Torres es el grado y orden entre personas u objetos, lo cual influye en diversas atribuciones tales como el mando y capacidad de resolución.

**Organización:** Para Koontz y Weihrich (1999) es la identificación y ordenamiento de diversas actividades requeridas, grupo de planes necesarios para el logro de los numerosos objetivos propuestos.

**Remuneración:** López Basanta define remuneración como la prestación que realiza el supervisor al trabajador subordinado el cual se encuentra relacionado con la ejecución de su trabajo. Ante el jurista es la retribución al trabajo ejercido.

## III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

### 3.1 Hipótesis general e hipótesis específicas

#### Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico.

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico.

#### Hipótesis Específicas

H1: El clima organizacional según dimensiones de la autonomía, cohesión, presión, apoyo y reconocimiento del profesional de enfermería es desfavorable en el Servicio de Centro Quirúrgico.

H2: El profesional de enfermería presenta insatisfacción laboral en las dimensiones: forma en que realiza su trabajo, ambiente físico, oportunidades de desarrollo, relación enfermera – supervisor y remuneración

H3: Existe relación significativa entre autonomía y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa

H4: Existe relación significativa entre cohesión y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa

H5: Existe relación significativa entre presión y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa

### **3.2 Definición conceptual de variables (39)**

#### **CLIMA ORGANIZACIONAL**

Conjunto de propiedades que son medibles en un determinado ambiente de trabajo que son percibidas por los miembros que la conforman; es decir, conjunto de estructuras y características organizacionales que existe entre el profesional de enfermería y el clima organizacional; el cual será medido mediante la Escala de Clima Organizacional de Koys & Decottis y será valorado en clima organizacional desfavorable y favorable.

#### **SATISFACCIÓN LABORAL**

La satisfacción laboral es el grado de conformidad de la persona respecto al entorno de trabajo; es decir, el grado de conformidad que existe entre el profesional de enfermería y la satisfacción laboral; el cual será medido mediante la Escala de Satisfacción Laboral de Meliá & Peiró y será valorado en satisfacción laboral insatisfecho y satisfecho.

### 3.2.1 Operacionalización de variables

| VARIABLE             | DIMENSIONES  | INDICADORES   | MEDICIÓN<br>Escala de Koy and Decottis       | TÉCNICA  |
|----------------------|--|---|--|----------|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | <p>Autonomía</p> <p>Cohesión</p> <p>Presión</p> <p>Apoyo</p> <p>Reconocimiento</p> | <p>Tomar de decisiones</p> <p>Proponer</p> <p>Ejecutar</p> <p>Organizar</p> <p>Ayuda mutua</p> <p>Llevarse bien</p> <p>Interés mutuo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Ayuda mutua</p> <p>Llevarse bien</p> <p>Interés mutuo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Ayuda de enfermera jefe</p> <p>Desarrollo profesional</p> <p>Respaldo de la jefe</p> <p>Comunicación con la jefe</p> <p>Felicitaciones</p> <p>Valoración</p> <p>Distinción</p> <p>Gratitud</p> | <p>(1) DESFAVORABLE</p> <p>(2) FAVORABLE</p> | ENCUESTA |

| VARIABLE             | DIMENSIONES  | INDICADORES  | MEDICIÓN<br>Escala de Meliá Peiró             | TÉCNICA  |
|----------------------|--|--|---|----------|
| SATISFACCIÓN LABORAL | <p>Forma en que realiza su trabajo</p> <p>Con el ambiente físico</p> <p>Con la oportunidad de desarrollo</p> <p>Con relación enfermera – supervisor</p> <p>Con la remuneración</p> | <p>Sentirse a gusto</p> <p>Destacado</p> <p>Auto valorado</p> <p>Apoyado</p> <p>Iluminación</p> <p>Ventilación</p> <p>Condiciones físicas</p> <p>Limpio e higiénico</p> <p>Capacitación institucional</p> <p>Estudios de postgrado</p> <p>Estabilidad laboral</p> <p>Cumplimiento de convenios</p> <p>Frecuencia de supervisión</p> <p>Supervisión personal</p> <p>Sentirse juzgado</p> <p>Sentirse dirigido</p> <p>Salario recibido</p> <p>Condiciones salariales</p> <p>Incentivos salariales</p> <p>Remuneraciones según nivel de preparación</p> | <p>(1) SATISFECHO</p> <p>(2) INSATISFECHO</p> | ENCUESTA |

## IV. METODOLOGIA

### 4.1. Tipo y diseño de investigación

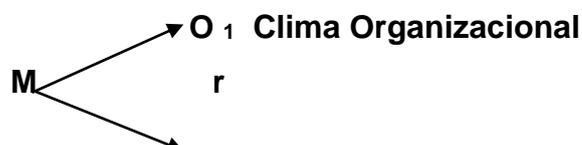
#### Tipo:

La presente investigación es de tipo aplicada, debido a que genera conocimiento acerca del clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio quirúrgico lo cual permite, posteriormente aplicar lo descubierto en la resolución de problemas que aparezcan en la vida laboral. (40) El enfoque es cuantitativo, ya que según Cook (1979) en este tipo de estudio las variables se midieron en forma numérica en base al instrumento. El nivel es correlacional ya que según Sampieri (2010) este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables, miden cada una de ellas y después, cuantifican y analizan la vinculación. En este caso se identificó y analizó el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería para llegar a correlacionarlas de esta manera se puede precisar que se determinó el grado de relación que existe entre ambas variables; entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Así mismo el corte fue corte transversal, porque según Sampieri (2003) el estudio de las variables se realizó en un determinado momento, haciendo un corte en el tiempo.

#### Diseño:

El diseño del presente estudio es de tipo no experimental, debido a que no se realizará manipulación deliberada en algún tipo de variable. La investigación se basará principalmente en la observación de los fenómenos tal y como se llevan a cabo en el contexto natural para analizarlos posteriormente. Aquí el investigador asume que la variable 1, ya ha actuado, limitándose a señalar las posibles relaciones con la variable 2 (41).

Esquematiéndose el diseño correlacional de la siguiente manera:



## **O<sub>2</sub> Satisfacción Laboral**

- M =** Muestra del profesional de enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre
- O<sub>1</sub> =** Son las observaciones y mediciones de la variable 1 acerca del clima organizacional
- O<sub>2</sub> =** Son las observaciones y mediciones de la variable 2 acerca de la satisfacción laboral
- r =** Es la correlación entre las variables observadas.

### **4.2 Método de la investigación**

El método general que se utilizó en la investigación es el método científico y dentro de ella el: Método Hipotético- Deductivo , en este modelo de método científico primero se observó el fenómeno a estudiar, en el presente estudio de investigación fue el clima organizacional y satisfacción laboral de servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa, en segundo lugar se elaboró una hipótesis, posteriormente se realizó una deducción de consecuencias, los cuales finalmente fueron verificadas mediante la comparación con la experiencia al final (42). Método Analítico – Sintético, este método se usó para analizar el comportamiento y las características de las variables del presente tema de investigación que son el clima organizacional y satisfacción laboral y de esta manera, posteriormente obtener una conclusión general (43)

### **4.3 Población y muestra**

Población:

La población está constituida por 30 profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre.

La muestra de estudio es una muestra censal ya que consta de 30 enfermeras del servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre.

Muestra:

En el presente estudio de investigación la muestra se considera censal ya que se seleccionó a toda la población. Hayes manifiesta que los métodos de muestreo son 3: censal, criterio personal y estadístico. En el caso del estudio de investigación el muestreo realizado es de tipo censal constituida por toda la población. Este tipo de método fue utilizado ya que se necesita saber las opiniones de todo el personal de enfermería perteneciente al servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre (44).

#### **4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado**

Lugar: el presente trabajo de investigación se realizará en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa ubicado en el distrito de Pueblo Libre, en Lima Perú.

Periodo: el tiempo que se realizó fue el primer trimestre del año 2021

#### **4.5. Técnica e instrumento de recolección de datos**

**Técnicas.** - Para la recolección de datos de la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, el cual constó de introducción, instrucción, datos generales (edad, sexo, estado civil, tiempo de labor en el servicio de centro quirúrgico y en el Hospital Santa Rosa) y datos específicos (dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral) ; el mismo que fue sometido a juicio de expertos a fin de establecer la validez y confiabilidad del cuestionario.

**Instrumentos.** - Los instrumentos que se emplearon fueron dos instrumentos validados, usando el coeficiente de alfa de Cronbach, además de ser sometidos a juicio de expertos.

**Instrumento 01:** primero Escala de Clima Organizacional de Koys & Decottis (20 ítems) el cual presento un valor de alfa de Cronbach de 0.92, mostrando alta confiabilidad.

Comprende 5 dimensiones de autonomía, cohesión, presión, apoyo y reconocimiento;

**Instrumento 02:** el segundo Escala de Satisfacción Laboral de Meliá & Peiró (20 ítems) el cual presento un valor de alfa de Cronbach de 0.71 mostrando una buena confiabilidad.

Comprende 5 dimensiones de satisfacción: ambiente físico, forma en que realiza su trabajo, oportunidades de desarrollo, relación subordinado-supervisor y remuneración.

#### **4.6 Análisis y procesamiento de datos**

Para la recolección de datos se solicitó la autorización, mediante una carta de presentación dirigida al director del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre. Luego se hizo la coordinación con la enfermera jefa del Servicio de Centro Quirúrgico, para la recolección de los datos, mediante la aplicación de instrumentos lo cual está planeado efectuarse durante una semana a inicios del mes de Marzo. El llenado de los instrumentos estuvo previsto para un lapso de 20 a 30 minutos por cada instrumento.

Luego de recolectado los datos se procedió al procesamiento a través de una tabla matriz y hoja de codificación utilizando para ello el programa estadístico SPSS y Excel para la presentación de datos en tablas y/o gráficos para su correspondiente análisis e interpretación considerando el marco teórico. Se procesó la muestra que constó de 30 profesionales de enfermería, cabe destacar que en la presente investigación es de tipo censal, el cual, según Ramírez (1997), es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas, entonces la población que se estudió es simultáneamente universo muestra y población. Por ende, fue procesada en su totalidad.

Los ítems fueron evaluados por una prueba de concordancia entre los jueces.

La confiabilidad de ambos instrumentos fue evaluada por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, en el instrumento de clima organizacional el valor del alfa fue 0.92, y en el instrumento de satisfacción laboral fue de 0.71, luego de probada su validez por el juicio de expertos se pasó a realizar la recolección de datos.

## V. RESULTADOS

TABLA N° 5.1

### CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO

| Característica Sociodemográficas |                  | N° | %      |
|----------------------------------|------------------|----|--------|
| Edad                             | 20 a 29 años     | 14 | 13.33% |
|                                  | 30 a 39 años     | 10 | 33.33% |
|                                  | 40 a 49 años     | 10 | 33.33% |
|                                  | 50 a más años    | 6  | 20%    |
| Estado civil                     | Soltero          | 11 | 36.67% |
|                                  | Casado           | 10 | 33.33% |
|                                  | Conviviente      | 9  | 30%    |
| Tiempo de labor en el Hospital   | 0 a 10 años      | 15 | 50%    |
|                                  | Mayor de 10 años | 15 | 50%    |
| Tiempo de labor en el servicio   | 0 a 10 años      | 24 | 80%    |
|                                  | Mayor de 10 años | 6  | 20%    |

Fuente: Cuestionario clima organizacional y satisfacción labora. Hospital Santa Rosa, 2021

Se observó que el 66.66% (20) del personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital Santa Rosa presenta una edad entre 30 a 49 años, predominando por ende este rango de edad. Un 13.33% (4) presenta una edad entre 20 a 29 años y un 20% (6) presenta una edad de 50 a más años. Además se observó que un 36.67% (11) presenta estado civil Soltero, 33.33% (10) presenta estado civil Casado y un 30% (9) manifestaron ser convivientes. Se observó respecto a tiempo de servicio que un 50% (15) manifestó laborar de 0 a 10 años y un 50% (15) manifestó laborar en un período mayor de 10 años. Además se observó que un 80% (24) de la población encuestada labora de 0 a 10 años en el servicio de centro quirúrgico y un 20% (6) labora en un período mayor de 10 años.

Tabla N°5.2

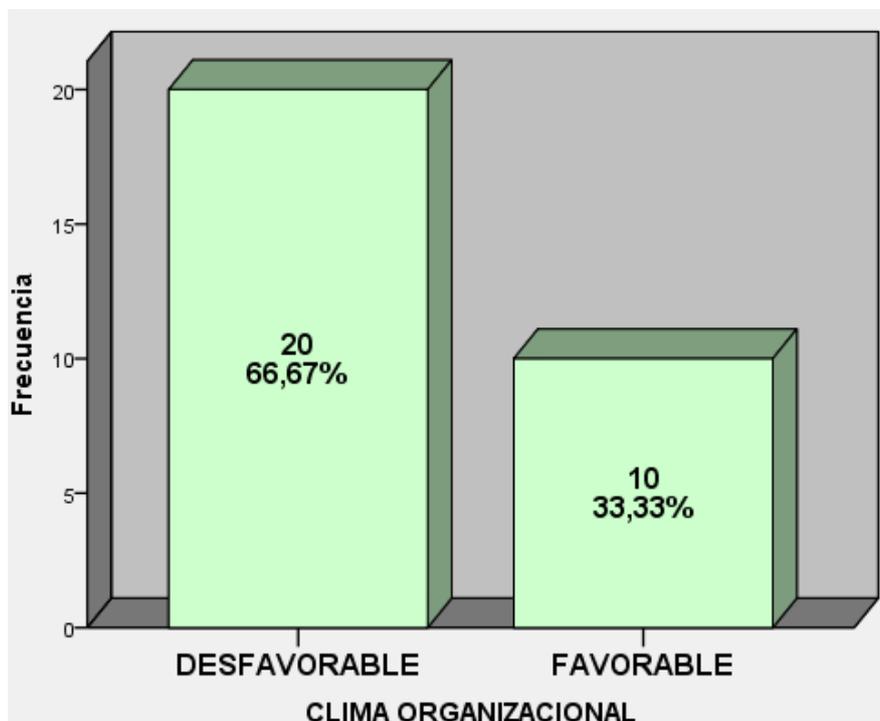
**CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUEBLO LIBRE - 2021**

| CLIMA ORGANIZACIONAL | N° | %      |
|----------------------|----|--------|
| DESFAVORABLE         | 20 | 66,7%  |
| FAVORABLE            | 10 | 33,3%  |
| Total                | 30 | 100,0% |

Fuente: Cuestionario clima organizacional y satisfacción labora. Hospital Santa Rosa, 2021

Gráfico N°5.1

**CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUEBLO LIBRE - 2021**



Fuente: Cuestionario clima organizacional y satisfacción labora. Hospital Santa Rosa, 2021

Se observó en el gráfico un 66.67% (20) de las enfermeras perciben un clima organizacional desfavorable

**Tabla N°5.3**

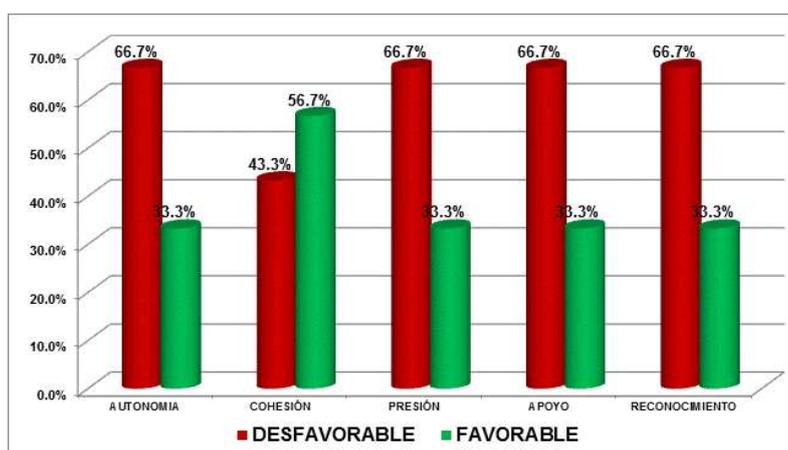
**CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUEBLO LIBRE - 2021, SEGÚN DIMENSIONES**

| <b>DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL</b> | <b>DESFAVORABLE</b> |       | <b>FAVORABLE</b> |       | <b>TOTAL</b> |
|---|---------------------|-------|------------------|-------|--------------|
| AUTONOMÍA                                   | 20                  | 66.7% | 10               | 33.3% | 30           |
| COHESION                                    | 13                  | 43.3% | 17               | 56.7% | 30           |
| PRESION                                     | 20                  | 66.7% | 10               | 33.3% | 30           |
| APOYO                                       | 20                  | 66.7% | 10               | 33.3% | 30           |
| RECONOCIMIENTO                              | 20                  | 66.7% | 10               | 33.3% | 30           |

Fuente: Cuestionario clima organizacional y satisfacción labora. Hospital Santa Rosa, 2021

**Gráfico N°5.2**

**CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUEBLO LIBRE - 2021, SEGÚN DIMENSIONES**



Fuente: Cuestionario clima organizacional y satisfacción labora. Hospital Santa Rosa, 2021

Se observó que el clima organizacional según dimensiones: autonomía fue desfavorable en un 66.7% (20) y favorable 33.3% (10); en la cohesión favorable en un 56.7% (17) y desfavorable 43.3% (13); en la presión, apoyo y reconocimiento fue desfavorable un 66.7% (20) y favorable 33.3% (10), respectivamente.

**Tabla N°5.4**

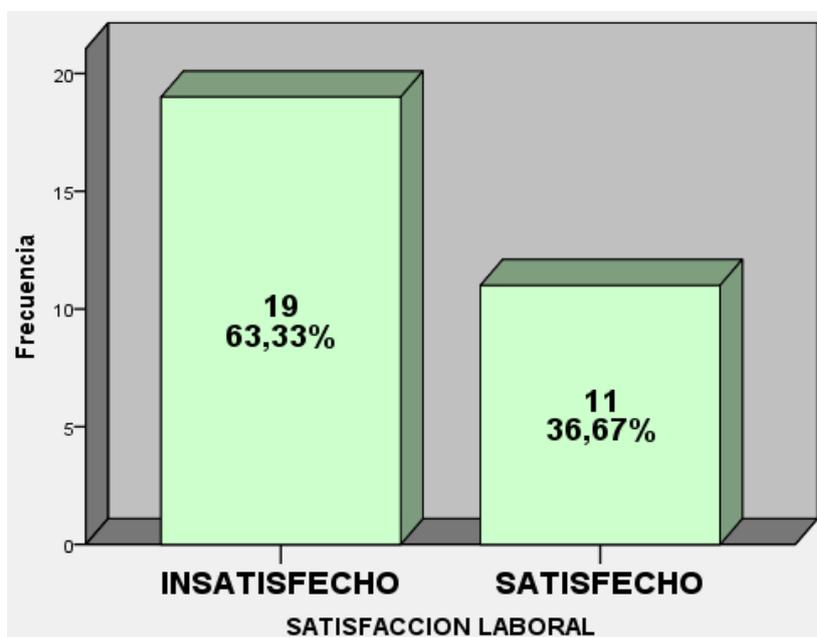
**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUEBLO LIBRE – 2021**

| <b>NIVEL DE SATISFACCIÓN</b> | <b>N°</b> | <b>%</b> |
|------------------------------|-----------|----------|
| INSATISFECHO                 | 19        | 63.3%    |
| SATISFECHO                   | 11        | 36.7%    |
| TOTAL                        | 30        | 100.0%   |

Fuente: Cuestionario clima organizacional y satisfacción labora. Hospital Santa Rosa, 2021

**Gráfico N°5.3**

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUEBLO LIBRE – 2021**



Fuente: Cuestionario clima organizacional y satisfacción labora. Hospital Santa Rosa, 2021

Se observó que un 63.33.% de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico se encuentra insatisfechas.

**Tabla N°5.5**

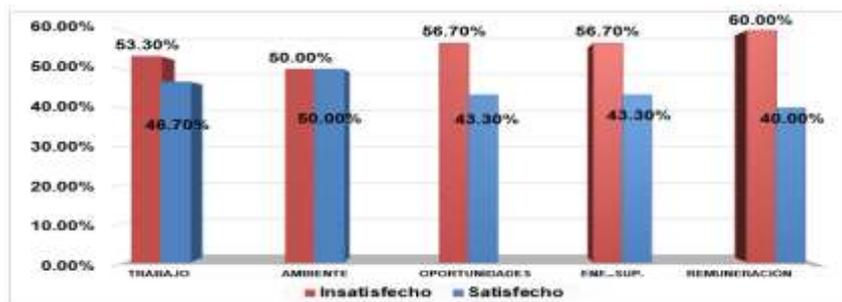
**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUEBLO LIBRE - 2021, SEGÚN DIMENSIONES**

| DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL | INSATISFECHO |       | SATISFECHO |        | TOTAL |
|-------------------------------------|--------------|-------|------------|--------|-------|
|                                     | Nº           | %     | Nº         | %      |       |
| FORMA EN REALIZA SU TRABAJO         | 16           | 53.3% | 14         | 46.7%  | 30    |
| AMBIENTE FÍSICO                     | 15           | 50%   | 15         | 50%    | 30    |
| OPORTUNIDADES DE DESARROLLO         | 17           | 56.7% | 13         | 43.43% | 30    |
| RELACIÓN ENFERMERA SUPERVISOR       | 17           | 56.7% | 13         | 43.43% | 30    |
| REMUNERACIÓN                        | 18           | 60%   | 12         | 40%    | 30    |

Fuente: Cuestionario clima organizacional y satisfacción labora. Hospital Santa Rosa, 2020

**Gráfico N°5.4**

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUEBLO LIBRE - 2021, SEGÚN DIMENSIONES**



Fuente: Cuestionario clima organizacional y satisfacción labora. Hospital Santa Rosa, 2021

La satisfacción laboral según dimensiones: forma en que realiza su trabajo estuvieron insatisfechos un 53.3% (16) y satisfechos el 46.7% (14); el ambiente físico, insatisfecho el 50% (15) y satisfecho 50% (15); en oportunidades de desarrollo, la relación enfermera-supervisor fue insatisfecho en un 56.7% (17) y satisfecho 43.3% (13); y en la remuneración fue insatisfecho en un 60% (18) y satisfecho 40% (12).

**Tabla N°5.6**

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUEBLO LIBRE -2021, SEGÚN DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

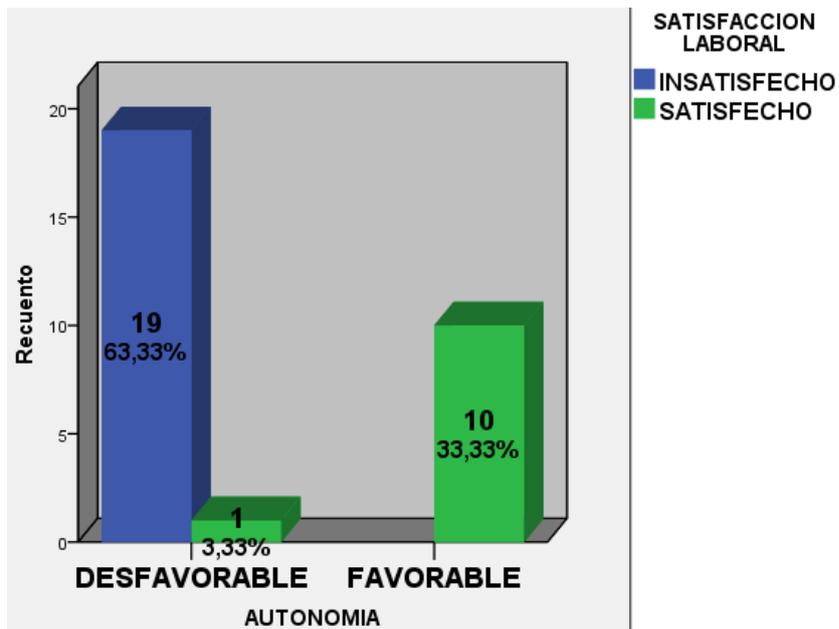
|                       | INSATISFECHO |        | SATISFECHO |        | TOTAL |
|-----------------------|--------------|--------|------------|--------|-------|
|                       | N°           | %      | N°         | %      |       |
| <b>AUTONOMIA</b>      |              |        |            |        |       |
| DESFAVORABLE          | 19           | 63.33% | 1          | 3.33%  | 20    |
| FAVORABLE             | 0            | 0%     | 10         | 33.33% | 10    |
| <b>COHESIÓN</b>       |              |        |            |        |       |
| DESFAVORABLE          | 12           | 40.0%  | 1          | 3.33%  | 13    |
| FAVORABLE             | 7            | 23.33% | 10         | 33.33% | 17    |
| <b>PRESIÓN</b>        |              |        |            |        |       |
| DESFAVORABLE          | 19           | 63.33% | 1          | 3.33%  | 20    |
| FAVORABLE             | 0            | 0%     | 10         | 33.33% | 10    |
| <b>APOYO</b>          |              |        |            |        |       |
| DESFAVORABLE          | 19           | 63.33% | 1          | 3.33%  | 20    |
| FAVORABLE             | 0            | 0%     | 10         | 33.33% | 10    |
| <b>RECONOCIMIENTO</b> |              |        |            |        |       |
| DESFAVORABLE          | 19           | 63.33% | 1          | 3.33%  | 20    |
| FAVORABLE             | 0            | 0%     | 10         | 33.33% | 10    |

**Fuente: Cuestionario clima organizacional y satisfacción labora. Hospital Santa Rosa, 2021**

En la tabla se observó, que la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico respecto a las cinco dimensiones del clima organizacional está insatisfecha, destacando las dimensiones autonomía, presión, apoyo, reconocimiento.

Gráfico N°5.5

**AUTONOMÍA ASOCIADO A SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUEBLO LIBRE-2021**

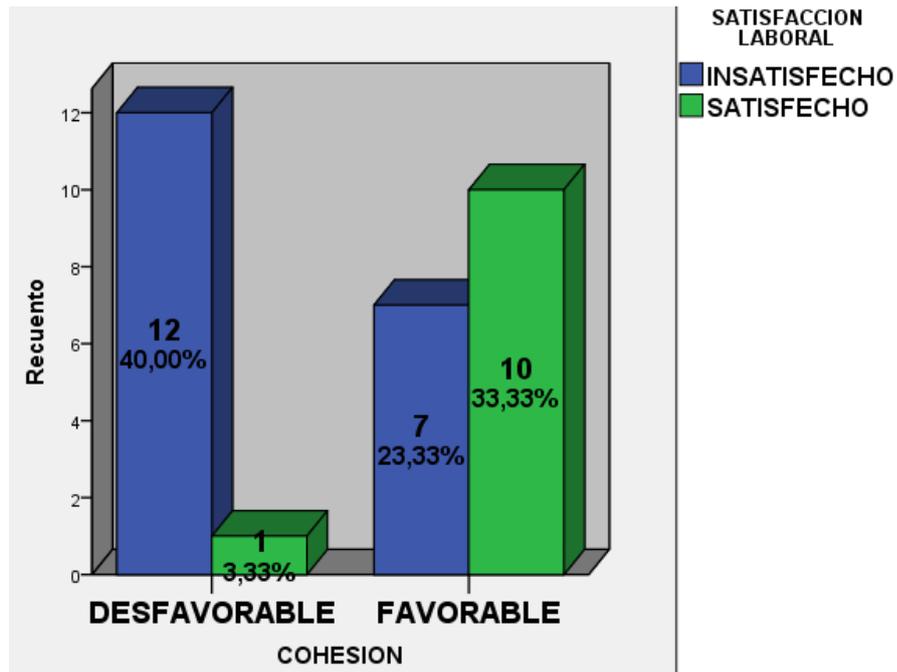


**Fuente: Cuestionario clima organizacional y satisfacción labora. Hospital Santa Rosa, 2021**

Se asoció la dimensión autonomía con la satisfacción laboral, obteniéndose que el 63.33% del total del personal de enfermería manifestó una autonomía desfavorable y se encontraron insatisfechas. Se realizó la prueba de chi cuadrado se obtuvo un valor de  $p$  de  $0.000 < 0.05$  por lo que se comprobó que existe relación significativa entre autonomía y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre

Gráfico N°5.6

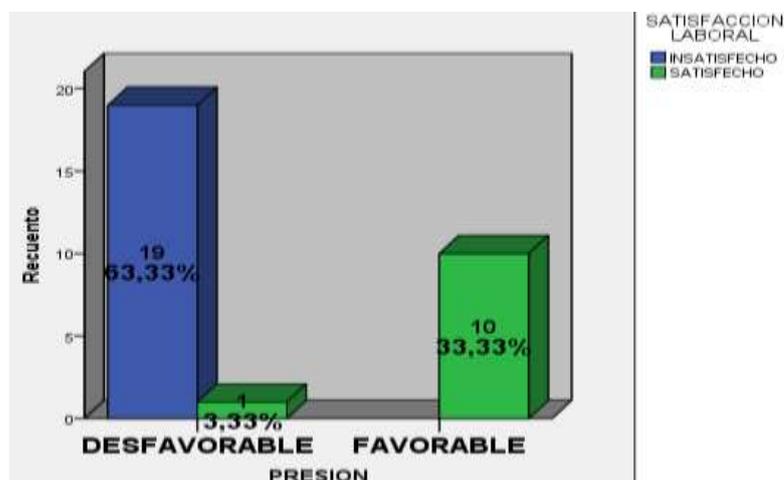
**COHESIÓN ASOCIADO A SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUEBLO LIBRE- 2021**



**Fuente: Cuestionario clima organizacional y satisfacción labora. Hospital Santa Rosa, 2021**

Se asoció la dimensión cohesión con la satisfacción laboral, obteniéndose que el 40% del total del personal de enfermería manifestó una cohesión desfavorable y se encontraron insatisfechas.

**Gráfico N°5.7**  
**PRESIÓN ASOCIADO A SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE**  
**ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL**  
**SANTA ROSA DE PUEBLO LIBRE - 2021**



**Fuente: Cuestionario clima organizacional y satisfacción labora. Hospital Santa Rosa, 2021**

Se asoció la dimensión presión con la satisfacción laboral, obteniéndose que el 63.33% del total del personal de enfermería manifestó una presión desfavorable y se encontraron insatisfechas.

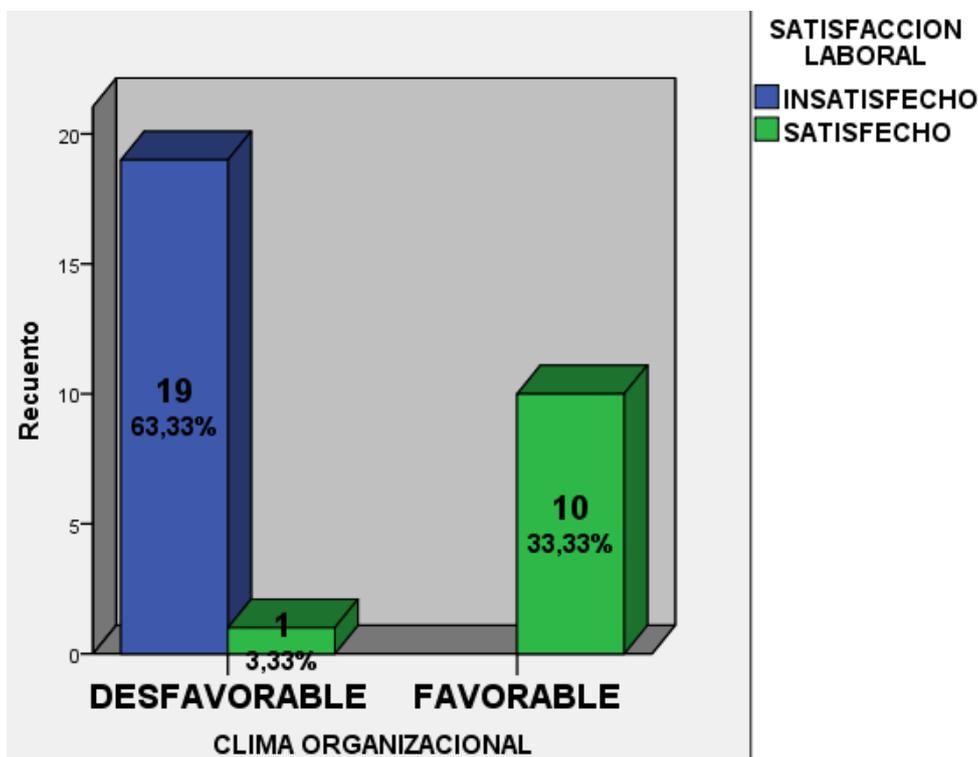
**Tabla N°5.7**  
**CLIMA ORGANIZACIONAL RELACIONADO CON SATISFACCIÓN LABORAL**  
**DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO**  
**QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUEBLO LIBRE - 2021, SEGÚN**  
**DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

| CLIMA ORGANIZACIONAL | SATISFACCIÓN LABORAL |            | TOTAL |
|----------------------|----------------------|------------|-------|
|                      | INSATISFECHO         | SATISFECHO |       |
| DESFAVORABLE         | 19                   | 1          | 20    |
|                      | 95.5%                | 5.0%       | 100%  |
| FAVORABLE            | 0                    | 10         | 10    |
|                      | 0%                   | 100%       | 100%  |
|                      | 19                   | 11         | 30    |
|                      | 63.3%                | 36.7%      | 100%  |

**Fuente: Cuestionario clima organizacional y satisfacción labora. Hospital Santa Rosa, 2021**

Gráfico N°5.8

**CLIMA ORGANIZACIONAL RELACIONADO CON SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUEBLO LIBRE- LIMA 2021, SEGÚN DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**



**Fuente: Cuestionario clima organizacional y satisfacción labora. Hospital Santa Rosa, 2021**

Se observó en el gráfico que un 63.33% se encuentra con un clima organizacional desfavorable e insatisfecho: también observamos que un 33.33% de las enfermeras se encuentran con un clima favorable y se sienten satisfechas a nivel laboral. Se analiza que las personas insatisfechas laboralmente manifiestan un clima organizacional desfavorable, todo lo contrario, sucede en las personas que en la encuesta manifestaron sentirse satisfechos en su ambiente laboral ya que indicaron un clima organizacional favorable. De esas premisas puede deducirse la asociación entre ambas variables.

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1 Contrastación de hipótesis con los resultados:

#### 6.1.1 Prueba de hipótesis general

Para poder realizar la comprobación de la hipótesis general se realizó los siguientes pasos:

#### Prueba de Hipótesis

##### Paso 1: Formulación de la hipótesis

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico.

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico.

##### Paso 2: Nivel de significación

A= 0.05

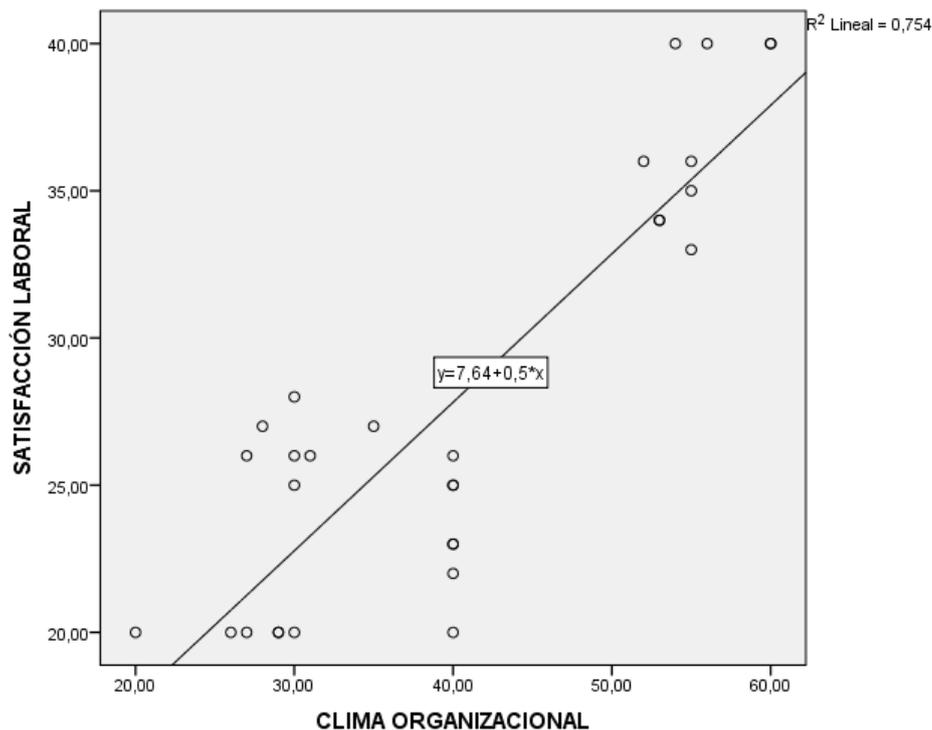
##### Paso 3: Selección de la prueba estadística:

Coeficiente de correlación Rho de Spearman

##### Paso 4: Regla de decisión:

Rechazar H0 si el valor p es menor de 0.05

##### Paso 5: Cálculo de la prueba



La

|                 |                      |                            | CLIMA ORGANIZACIONAL | SATISFACCION LABORAL |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | CLIMA ORGANIZACIONAL | Coeficiente de correlación | 1,000                | ,929**               |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .                    | ,000                 |
|                 |                      | N                          | 30                   | 30                   |
|                 | SATISFACCION LABORAL | Coeficiente de correlación | ,929**               | 1,000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | ,000                 | .                    |
|                 |                      | N                          | 30                   | 30                   |

interpretación del coeficiente **rho de Spearman** concuerda en valores próximos a 1; indican una correlación fuerte y positiva. Se observa una correlación positiva alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, valor de la correlación Rho de Spearman.

Rs:0.929, valor p: 0.000

### Paso 6: Toma de decisión y conclusión

DECISIÓN ESTADÍSTICA: como  $p=0.000 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$ .

### CONCLUSIÓN:

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico.

La presente investigación demuestra que existe una correlación significativa positiva alta entre el clima organizacional y satisfacción laboral, con valor de correlación de Rho de Spearman  $rs= 0.929$  lo cual demuestra que a mejor nivel del clima organizacional mayor será el nivel de la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico.

La hipótesis nula es rechazada ya que el valor de p (significancia es menor de 0.05). El 66.33% de las enfermeras que percibieron un clima organizacional desfavorable se encuentran insatisfechas en su centro de trabajo. El 33.33% de las enfermeras de centro quirúrgico manifestaron clima organizacional favorable están satisfechas.

### 6.1.2 Prueba de hipótesis específica:

**Para la comprobación de la hipótesis específica:** Existe relación entre las variables de la variable clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Santa.

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

a) Dimensión autonomía

#### **Paso 1: Formulación de la hipótesis**

H1: Existe relación significativa entre autonomía y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa

Ho: No existe relación significativa entre autonomía y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa

#### **Paso 2: Nivel de significación**

A= 0.05

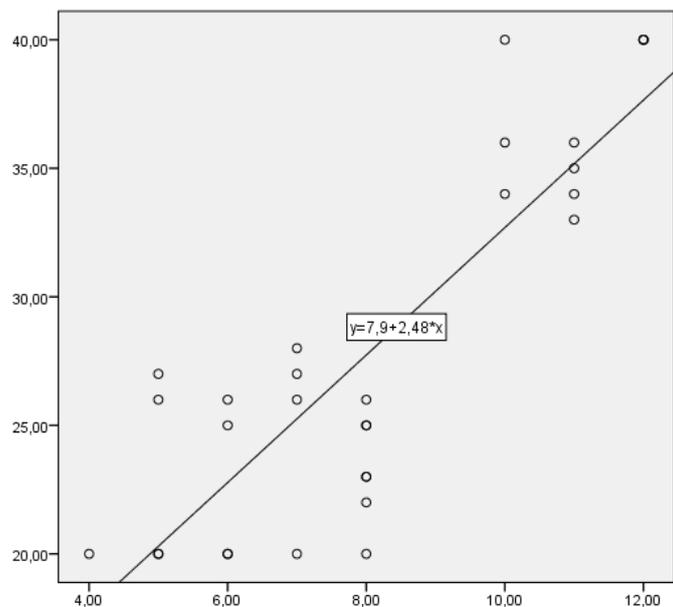
#### **Paso 3: Selección de la prueba estadística:**

Coeficiente de correlación Rho de Spearman

#### **Paso 4: Regla de decisión:**

Rechazar H0 si el valor p es menor de 0.05

#### **Paso 5: Cálculo de la prueba**



|                 |                      |                            | AUTONOMIA | SATISFACCION LABORAL |
|-----------------|----------------------|----------------------------|-----------|----------------------|
| Rho de Spearman | AUTONOMIA            | Coeficiente de correlación | 1,000     | ,929**               |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .         | ,000                 |
|                 |                      | N                          | 30        | 30                   |
|                 | SATISFACCION LABORAL | Coeficiente de correlación | ,929**    | 1,000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | ,000      | .                    |
|                 |                      | N                          | 30        | 30                   |

Se observa una correlación positiva alta entre la dimensión autonomía y satisfacción laboral, valor de la correlación

Rho de Spearman= 0.929

Valor p=0.000

#### **Paso 6: Toma de decisión y conclusión**

**DECISIÓN ESTADÍSTICA:** como  $p=0.000 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$ .

**CONCLUSIÓN:** Existe relación significativa entre autonomía y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa

#### b) Dimensión Cohesión

##### **Paso 1: Formulación de la hipótesis**

$H_1$ : Existe relación significativa entre cohesión y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa

$H_0$ : No existe relación significativa entre cohesión y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa

##### **Paso 2: Nivel de significación**

$\alpha = 0.05$

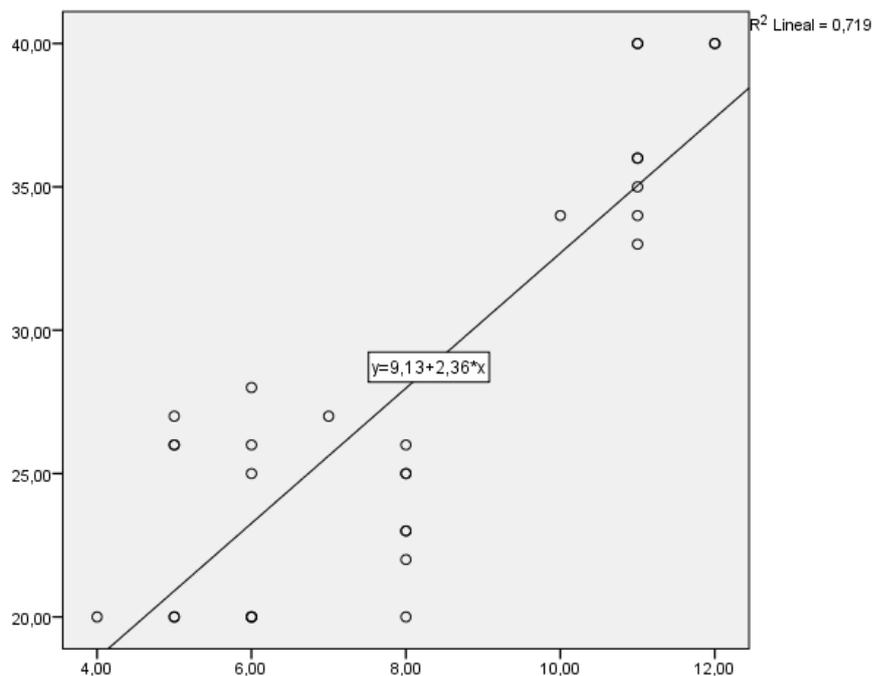
##### **Paso 3: Selección de la prueba estadística:**

Coeficiente de correlación Rho de Spearman

##### **Paso 4: Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si el valor p es menor de 0.05

##### **Paso 5: Cálculo de la prueba**



|                 |                       | COHESIÓ N                  | SATISFAC CIÓN LABORAL |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | COHESIÓ N             | Coeficiente de correlación | 1,000                 |
|                 |                       | Sig. (bilateral)           | ,000                  |
|                 |                       | N                          | 30                    |
|                 | SATISFACCIÓ N LABORAL | Coeficiente de correlación | ,720**                |
|                 |                       | Sig. (bilateral)           | ,000                  |
|                 |                       | N                          | 30                    |

Se observa una correlación positiva alta entre la dimensión cohesión de la variable clima organizacional y la satisfacción laboral, valor de la correlación.

Rho de Spearman: 0.720

Valor de  $p = 0.000$

### Paso 6: Toma de decisión y conclusión

**DECISIÓN ESTADÍSTICA:** como  $p = 0.000 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$ .

**CONCLUSIÓN:** Existe relación significativa entre cohesión y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa

c) Presión

### Paso 1: Formulación de la hipótesis

H1: Existe relación significativa entre presión y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa

Ho: No existe relación significativa entre presión y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa

### Paso 2: Nivel de significación

A= 0.05

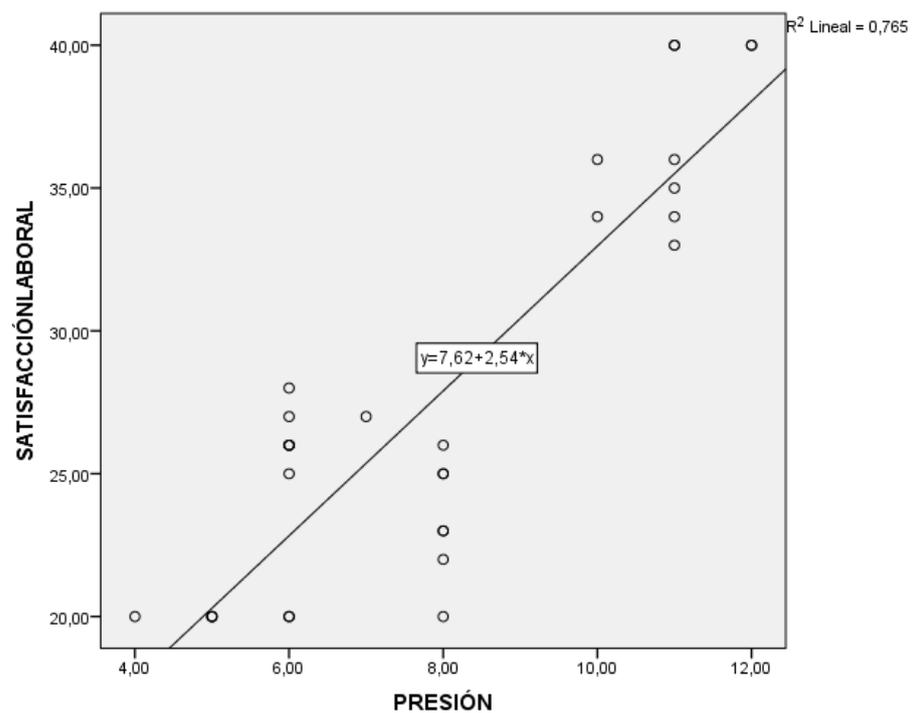
### Paso 3: Selección de la prueba estadística:

Coeficiente de correlación Rho de Spearman

### Paso 4: Regla de decisión:

Rechazar H0 si el valor p es menor de 0.05

### Paso 5: Cálculo de la prueba



|                 |                      |                            | PRESIÓN | SATISFACCIÓN LABORAL |
|-----------------|----------------------|----------------------------|---------|----------------------|
| Rho de Spearman | PRESIÓN              | Coeficiente de correlación | 1,000   | ,781**               |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .       | ,000                 |
|                 |                      | N                          | 30      | 30                   |
|                 | SATISFACCIÓN LABORAL | Coeficiente de correlación | ,781**  | 1,000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | ,000    | .                    |
|                 |                      | N                          | 30      | 30                   |

Se observa una correlación positiva alta entre la dimensión presión de la variable clima organizacional y la satisfacción laboral, valor de la correlación.

Rho de Spearman: 0.781

Valor de p= 0.000

#### **Paso 6: Toma de decisión y conclusión**

**DECISIÓN ESTADÍSTICA:** como  $p=0.000 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$ .

**CONCLUSIÓN:** Existe relación significativa entre presión y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa

d) Apoyo

#### **Paso 1: Formulación de la hipótesis**

$H_1$ : Existe relación significativa entre apoyo y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa

$H_0$ : No existe relación significativa entre apoyo y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa

#### **Paso 2: Nivel de significación**

alfa= 0.05

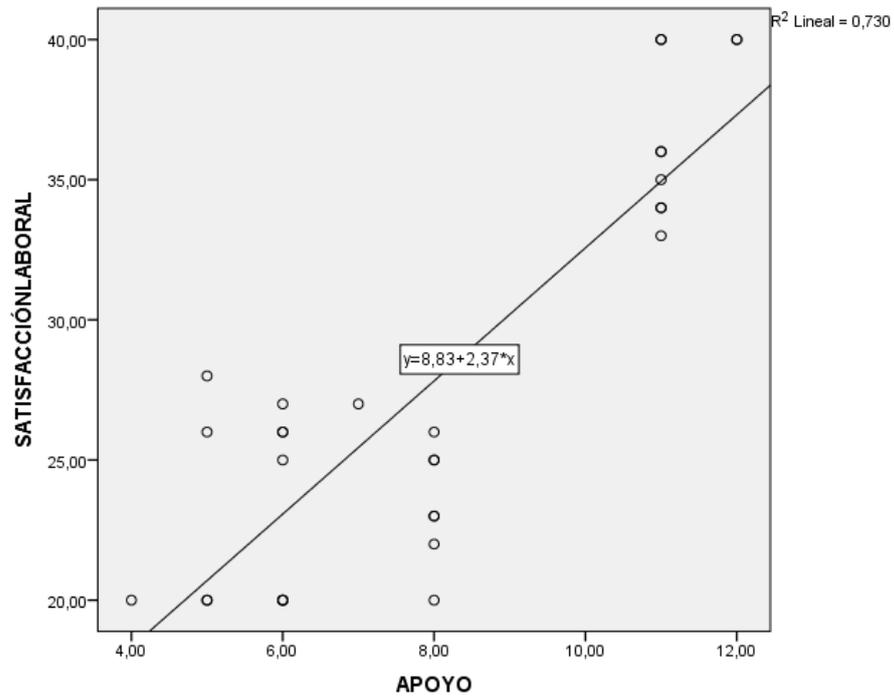
#### **Paso 3: Selección de la prueba estadística:**

Coeficiente de correlación Rho de Spearman

#### **Paso 4: Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si el valor p es menor de 0.05

### Paso 5: Cálculo de la prueba



|                 |                      |                             | APOYO  | SATISFACCIÓN LABORAL |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|--------|----------------------|
| Rho de Spearman | APOYO                | Coefficiente de correlación | 1,000  | ,727**               |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            | .      | ,000                 |
|                 |                      | N                           | 30     | 30                   |
|                 | SATISFACCIÓN LABORAL | Coefficiente de correlación | ,727** | 1,000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            | ,000   | .                    |
|                 |                      | N                           | 30     | 30                   |

Se observa una correlación positiva alta entre la dimensión apoyo de la variable clima organizacional y la satisfacción laboral, valor de la correlación.

Rho de Spearman: 0.727

Valor de  $p = 0.000$

### Paso 6: Toma de decisión y conclusión

**DECISIÓN ESTADÍSTICA:** como  $p = 0.000 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$ .

**CONCLUSIÓN:** Existe relación significativa entre apoyo y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa

e) Reconocimiento

**Paso 1: Formulación de la hipótesis**

H1: Existe relación significativa entre reconocimiento y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa

Ho: No existe relación significativa entre reconocimiento y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa

**Paso 2: Nivel de significación**

alfa= 0.05

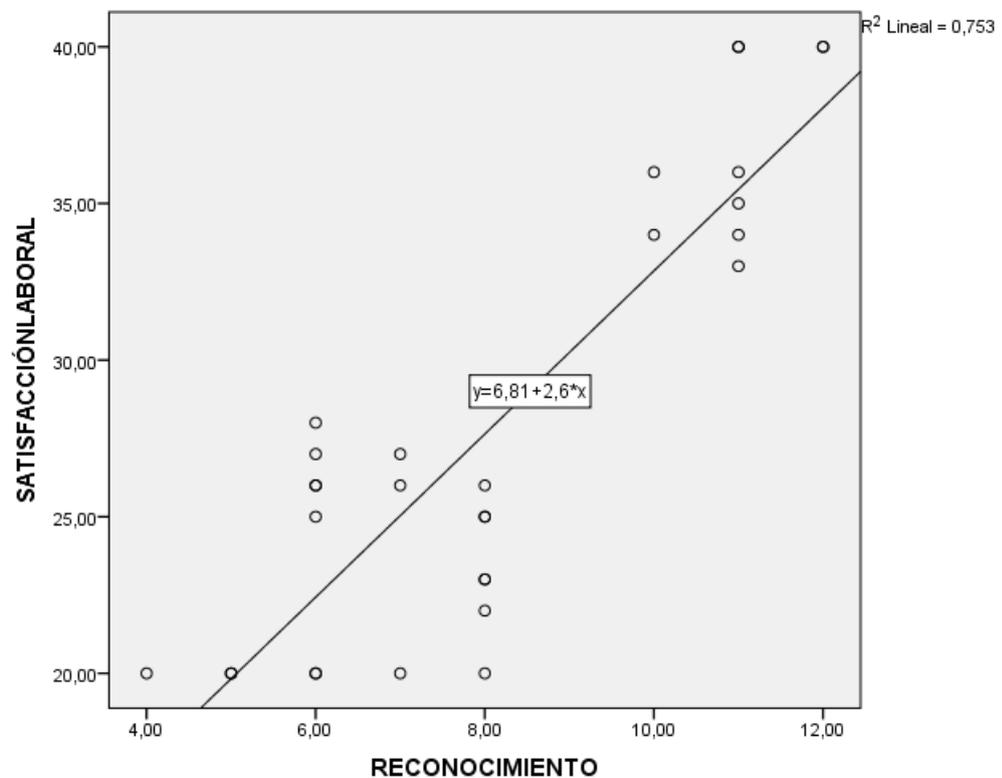
**Paso 3: Selección de la prueba estadística:**

Coeficiente de correlación Rho de Spearman

**Paso 4: Regla de decisión:**

Rechazar H0 si el valor p es menor de 0.05

**Paso 5: Cálculo de la prueba**



|                    |                         |                               | RECONOCIMIEN<br>TO | SATISFAC<br>CIÓN<br>LABORAL |
|--------------------|-------------------------|-------------------------------|--------------------|-----------------------------|
| Rho de<br>Spearman | RECONOCIMIEN<br>TO      | Coeficiente de<br>correlación | 1,000              | ,748**                      |
|                    |                         | Sig. (bilateral)              | .                  | ,000                        |
|                    |                         | N                             | 30                 | 30                          |
|                    | SATISFACCIÓN<br>LABORAL | Coeficiente de<br>correlación | ,748**             | 1,000                       |
|                    |                         | Sig. (bilateral)              | ,000               | .                           |
|                    |                         | N                             | 30                 | 30                          |

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

Rho de Spearman: 0.748

Valor de  $p= 0.000$

#### **Paso 6: Toma de decisión y conclusión**

**DECISIÓN ESTADÍSTICA:** como  $p=0.000 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$ .

**CONCLUSIÓN:** Existe relación significativa entre reconocimiento y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa

**Para la comprobación de la hipótesis específica:** El clima organizacional según dimensiones de la autonomía, cohesión, presión, apoyo y reconocimiento del profesional de enfermería es desfavorable en el Servicio de Centro Quirúrgico.

**RESULTADOS:** El clima organizacional según dimensiones: autonomía es desfavorable en un 66.7% (20) y favorable 33.3% (10); en la cohesión es favorable en un 56.7% (17) y desfavorable 43.3% (13); en la presión, apoyo y reconocimiento es desfavorable en un 66.7% (20) y favorable 33.3%.

**Por lo tanto, se acepta la hipótesis.**

**Para la comprobación de la hipótesis específica:** El profesional de enfermería presenta insatisfacción laboral en las dimensiones: forma en que realiza su trabajo, ambiente físico, oportunidades de desarrollo, relación enfermera – supervisor y remuneración

**RESULTADOS:** La satisfacción laboral según dimensiones: con la forma en que realiza su trabajo es insatisfecho en un 53.3% (16) y satisfecho 46.7% (14); el ambiente físico es insatisfecho en un 50% (15) y satisfecho 50% (15); las oportunidades de desarrollo y la relación enfermera-supervisor es insatisfecho en un 56.7% (17) y satisfecho 43.3% (13); y en la remuneración es insatisfecho en un 60% (18) y satisfecho 40% (12).

**Por lo tanto, se acepta la hipótesis.**

## **VI.2 Contrastación de resultados con estudios similares**

En el estudio se obtuvo que el resultado acerca del clima organizacional en el profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre; es desfavorable en un 66.7% (20) y es favorable en un 33.3% (10). y el estudio de García, Moro y Medina<sup>(4)</sup>; reportaron hallazgos no coincidentes: “El del clima organizacional fue en un 59% es alta tanto de modo global como por categorías, se observa que las dimensiones que definen el clima laboral están más relacionadas con el entorno laboral”. Otro estudio Arias; reportó hallazgos no coincidentes: “El clima organizacional es definido como positivo en un 75%, porque existen oportunidades de mejora; a las jefaturas se recomienda retomar los siguientes aspectos: comunicación efectiva y cordial, condiciones físicas óptimas, equidad en la asignación de cursos y ascensos y estudiar la aplicación de incentivos”.

El clima organizacional, es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo y la satisfacción en el trabajo, al analizar el clima organizacional se consideró cinco dimensiones: autonomía, cohesión, presión, apoyo y reconocimiento; es decir, se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él como son los profesionales de enfermería. Para las instituciones resulta importante medir y conocer el clima organizacional, ya que este puede impactar significativamente los resultados, ya que el clima organizacional puede hacer la diferencia entre una institución de salud con buen desempeño laboral y otra de bajo desempeño laboral.

En la investigación presentada se obtuvo como resultado en la dimensión de la autonomía es desfavorable 66.7% (20) porque la enfermera no propone sus propias

actividades de trabajo, no determina los estándares de ejecución del trabajo y tampoco organiza el trabajo como mejor le parece, y favorable 33.3% (10) porque decide el modo en que ejecutará el trabajo y en el estudio Monteza<sup>(10)</sup>; en su estudio reportó hallazgos coincidentes: “En la autonomía resultó medianamente favorable en un 47%; pero que al promediarse con otras puntuaciones tiende a lo desfavorable, al respecto la muestra en estudio evidenció que en la escala de puntuaciones la dimensión de autonomía fue calificado por las enfermeras como medianamente favorable ya que existen oportunidades de progresar solo de manera regular, no continua o como política institucional”.

La autonomía, es la percepción del profesional de enfermería acerca de la autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades, que evalúan el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones, la importancia que se da a la buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral. Las necesidades básicas o biológicas han de satisfacerse en primera instancia para luego acceder a la autonomía con carácter responsable, concierne a una actuación de enfermería con eficacia y eficiencia, al respecto el estudio evidenció la falta de autonomía, ya que existen oportunidades de progresar solo de manera regular, no continua o como política institucional, cuyo resultado no contribuyeron en la realización personal y profesional de los profesionales de enfermería.

En el estudio presentado se obtuvo como resultado en la dimensión de la cohesión es favorable en un 56.7% (17) porque las enfermeras tienen un interés personal el uno por el otro y existe espíritu de "trabajo en equipo", y es desfavorable 43.3% (13) porque algunas enfermeras no se ayudan los unos a los otros y no se llevan bien entre sí, y en el estudio Monteza<sup>(10)</sup>; en su estudio reportó hallazgos coincidentes: “En la cohesión se aprecia que la calificación proporcionada por las enfermeras encuestadas es medianamente favorable o regular en 44%, tendiendo a lo desfavorable y muy desfavorable en 23% y 9%, respectivamente, las enfermeras del estudio calificaron a esta dimensión como medianamente favorable y que indicó un compromiso e identificación laboral debilitada”.

La cohesión, es la percepción de los profesionales de enfermería respecto a las relaciones entre los trabajadores de salud dentro de la organización, la existencia de una atmósfera amigable y de confianza y proporción de ayuda material en la realización de las tareas, que incluye las habilidades y rasgos del individuo y el tipo de esfuerzo que la persona cree esencial para un trabajo eficaz. La cohesión es el involucramiento organizacional, es la actitud que una persona tiene relacionada con su trabajo y lo define como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. A su vez genera recompensas que si el trabajador de salud las juzga como equitativas, originarán la satisfacción y el buen desempeño subsecuentes. Las enfermeras del estudio la calificaron como favorable, lo cual indicó un compromiso e identificación laboral con un espíritu de trabajo en equipo, con miras a un desarrollo profesional en grupo o participación profesional conjunta.

En el estudio presentado acerca de la dimensión de la presión se obtuvo como resultados que es desfavorable en un 66.7% (20) porque las enfermeras tienen mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo, consideran que el servicio no es un lugar relajado para trabajar y se sienten como si nunca tuviesen un día libre, y es favorable 33.3% (10) porque muchas enfermeras del servicio no sufren de estrés por la exigencia laboral. Y en el estudio Monteza <sup>(10)</sup>; en su estudio reportó hallazgos coincidentes: “En la presión es medianamente favorable 38.2% pero que al promediar con los otros resultados tiende al calificativo de desfavorable 32% y de muy desfavorable 22.4%, se concluye que la presión laboral es mal percibida por el trabajador de salud.

La presión, es la percepción de los profesionales de enfermería que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de las tareas, ya que cuando existe un buen desempeño laboral mejora el compromiso de este con la institución de salud, así como su percepción del clima de comunicación y el bienestar existentes en la misma, sin ejercer presión laboral, lo que refuerza de nuevo su compromiso. La presión es una pieza clave para la evaluación del rendimiento como para el reparto de responsabilidades y la asignación de recursos para su desarrollo; sin presiones, el primero le puede proporcionar al segundo más información y permitirle una mayor participación (contar con su opinión, pedir sugerencias, escuchar lo que tenga que decir) que le lleve a desarrollar una visión del

clima laboral más favorable. Sin embargo, las enfermeras del centro quirúrgico perciben tener mucha presión laboral, ya que su esfuerzo es poco valorado y la relación con su jefe es regularmente a menos, siendo poco tolerantes y comprensivos ejerciendo presión que las hace sentir sobrecargadas.

En el estudio presentado la dimensión del apoyo es desfavorable en un 66.7% (20) porque las enfermeras no pueden contar con la ayuda de la jefe cuando la necesitan, a la jefe no le interesa que se desarrollen profesionalmente y no es fácil hablar con la jefe sobre problemas relacionados con el trabajo, y es favorable 33.3% (10) porque algunas consideran que la jefe la respalda en un 100%. El estudio de Yañez, Arenas y Ripoll<sup>(7)</sup>; reportó hallazgos no coincidentes: “Las jefaturas de los servicios de salud no sólo tienen que velar porque los funcionarios brinden una buena atención de salud, sino que, tan importante como eso, es preocuparse por cultivar relaciones interpersonales de confianza con sus trabajadores y atender al bienestar emocional de ellos”.

El apoyo, es la percepción de los profesionales de enfermería que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución, esto incluye el aprendizaje de los errores, por parte del trabajador, sin miedo a la represalia de sus superiores o compañeros de trabajo. El apoyo que se tiene la enfermera es de satisfacción con el trabajo en general, satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, satisfacción con la relación subordinado-supervisor, satisfacción con la capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo y satisfacción con el reconocimiento que recibe de las autoridades por su esfuerzo y trabajo. Asimismo, el trabajo de enfermería es de enorme grandeza, tanto humana como laboral, pero se repara poco en las condiciones en que se realiza el trabajo a turnos durante los 365 días del año, trabajo en días festivos, nocturnidad, estrés, riesgos laborales diversos, etc. Por lo tanto, el apoyo influye en la satisfacción laboral que está asociada a múltiples dimensiones en el escenario del trabajo.

En el estudio presentado la dimensión del reconocimiento es desfavorable en un 66.7% (20) porque la enfermera no puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo, la jefe no conoce mis puntos fuertes y no me los hace notar, y es favorable 33.3% (10) porque mii jefe es rápido para reconocer una buena ejecución. En el estudio de Monteza<sup>(10)</sup>; reportó hallazgos no coincidentes: “El 42% de enfermeras

considera que existe un clima laboral medianamente favorable, por el escaso reconocimiento de parte de la institución y de la jefe del servicio con su labor como profesional de enfermería, se infiere que el clima laboral oral es pilare fundamental en las organizaciones competitivas, cualquier variación en éstos, afecta el ambiente de trabajo y forzosamente a los que lo integran”.

El reconocimiento, es la percepción en los profesionales de enfermería con los miembros de la organización, con respecto a la recompensa que reciben, por su contribución a la empresa; la satisfacción con el trabajo en general, satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, con la relación subordinado- supervisor y con la capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo. Asimismo, el reconocimiento profesional, se suele decir que cuando alguien hace algo bueno nadie lo recuerda, pero hay un error, todos te lo recuerdan. El reconocer el trabajo bien realizado es vital para contribuir a la formación de un buen ambiente laboral. Por ende, la psicología organizacional ha comprobado que cuando una persona cree que es buena en alguna actividad, disfrutará al realizarla y lo hará cada vez mejor, lo que impactará su productividad. No desaproveche la oportunidad de reconocer al personal por cada trabajo bien realizado.

En el presente estudio la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre; es insatisfecho en un 63.3% (19) y es satisfecho en un 36.7% (11). El estudio de García, Moro y Medina<sup>(4)</sup>; reportaron hallazgos no coincidentes: “La satisfacción laboral fue en un 67% es alta tanto de modo global como por categorías, se observa que las dimensiones que definen la satisfacción más relacionadas con los profesionales”. En el estudio de Bobbio y Ramos<sup>(11)</sup>; reportaron hallazgos coincidentes: “La satisfacción laboral de las enfermeras fue del 26.2%; mientras que en el personal técnico de enfermería 49.4%, los factores asociados a satisfacción laboral fueron la adecuada higiene y limpieza de los ambientes de trabajo y tener adecuada relación con sus jefes”.

La satisfacción laboral, se produce cuando se cumplen las expectativas previas; si por lo contrario, no se cumplen, la persona experimenta el deterioro de dicha satisfacción. Se debe considerar fundamental el estudio del clima laboral para crear un estilo propio de gestión, con base en el reconocimiento de los diversos procesos de trabajo de la institución y con una clara definición de estrategias de desarrollo para el mismo. La

satisfacción laboral está asociada a múltiples dimensiones en el escenario del trabajo. La persona puede derivar mayor o menor satisfacción dependiendo de la dificultad de la tarea o por el contrario puede aburrirse si esta es muy sencilla y rutinaria. Se pueden identificar otras dimensiones asociadas a la tarea y su satisfacción por ejecutarla. Entre otras: condiciones físicas y/o materiales, beneficios sociales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas y relación con la autoridad.

En el estudio presentado la dimensión con la forma en que realiza su trabajo es insatisfecho en un 53.3% (16) porque las enfermeras consideran que no le dan la oportunidad de realizar las cosas en que destacan, no reciben apoyo de sus superiores, y algunas enfermeras están satisfechas 46.7% (14) con las oportunidades de hacer las cosas que le gustan en el servicio. En el estudio de Chiang, Martín y Núñez <sup>(9)</sup>; reportaron hallazgos no coincidentes: “Alto desempeño, compromiso o cooperación, cuando las personas se sienten parte de un grupo de trabajo satisfactorio, cuando perciben que tienen las competencias adecuadas para desarrollar su trabajo, son recompensadas y reconocidas como agentes significativos de los resultados organizacionales”.

La forma en que realiza su trabajo; es decir, en lo que respecta a la dimensión del desarrollo de tareas laborales, para asistencia en el medio hospitalario se concreta en las actividades que van a mantener y recuperar las necesidades del individuo deterioradas por un proceso patológico. La práctica de enfermería va más allá del cumplimiento de múltiples tareas rutinarias, requiere de recursos intelectuales, de intuición para tomar decisiones y realizar acciones pensadas y reflexionadas, que respondan a las necesidades particulares de la persona. Las enfermeras del estudio indicaron que por la demanda de pacientes hacen esfuerzos para mantener la calidad de sus servicios, no consiguiendo muchas veces satisfacer las necesidades de las personas a su cuidado, el insuficiente número de personal capacitado y la falta de recursos dificulta muchas veces la actuación de Enfermería, todo ello trae como consecuencia que haya insatisfacción, por ello las enfermeras sienten que hacen su trabajo de manera rutinaria y despersonalizada.

En el estudio presentado la dimensión del ambiente físico es insatisfecho en un 50% (15) porque las enfermeras consideran que las condiciones físicas del servicio y la

limpieza e higiene del servicio son malas, y está satisfecho 50% (15) con la iluminación del servicio y con la ventilación del servicio de centro quirúrgico y el estudio de Vásquez <sup>(12)</sup>; reportó hallazgos no coincidentes: “La satisfacción laboral es medio en un 40%, destacando las condiciones físicas y/o confort que oscilan entre alta y baja”. Asimismo, el estudio de Molina, Avalos, Valderrama y Uribe <sup>(8)</sup>; reportaron hallazgos no coincidentes: “Perciben que el entorno de trabajo garantiza la satisfacción laboral por ende redundante en mejoras de calidad en los cuidados recibidos por los pacientes”. Otro estudio de Monteza <sup>(10)</sup>; en su estudio reportó hallazgos coincidentes: “Las condiciones físicas fue evaluada por las enfermeras en un 39%, porcentaje que indica insatisfacción y insatisfecho con 32%.

El ambiente físico, se da por las características en las que se realiza el trabajo como iluminación, temperatura, ventilación, ruidos, ubicación y distribución de personas, ambientes y materiales que, permite al trabajador bienestar y favorece su mejor desempeño; es decir, la enfermera debe contar con un ambiente de trabajo debidamente acondicionado para controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas; asimismo, las condiciones de bioseguridad idóneas de acuerdo al área en que labora. Asimismo, no contar con ambientes amplios, material necesario y con personal suficiente que ayude a superar dificultades en la atención (suspensiones y/o prolongaciones de cirugías, debilitamiento de las relaciones interpersonales entre colegas y otros miembros del equipo de salud), afectando la productividad y eficiencia en el trabajo.

En el presente estudio la dimensión de las oportunidades de desarrollo es insatisfecho en un 56.7% (17) porque consideran que no hay oportunidades de continuar su capacitación en la institución, ni estabilidad en sus funciones laborales en el servicio y con el no cumplimiento de convenios, disposiciones y leyes laborales, y está satisfecho 43.3% (13) algunas enfermeras con la oportunidad que le brinda el servicio de estudios de postgrado. Y en el estudio de Vásquez <sup>(12)</sup>; reportó hallazgos no coincidentes: “La satisfacción laboral es medio en un 40%, destacando los factores desempeño de tareas, relación con la autoridad, las dimensiones relaciones interpersonales, desarrollo personal y políticas administrativas presentan tendencia al nivel alto”. Bobbio y Ramos <sup>(11)</sup>; reportaron hallazgos coincidentes: “La satisfacción laboral de las enfermeras fue del 26.2%, los factores asociados a satisfacción en

personal asistencial de enfermería y obstetricia fueron la adecuada carga laboral y las adecuadas oportunidades de promoción y ascenso”.

Las oportunidades de desarrollo, es el compromiso a alcanzar la excelencia intelectual, para lograr un equilibrio armónico que le permita expresar a plenitud su potencial como ser humano, y así vivir una vida llena de satisfacciones. Esta dimensión aumenta su entendimiento, logro de resultados, cumplimiento de las responsabilidades laborales y la evaluación que corresponde. Toda persona tiene aspiraciones de desarrollo y autorrealización profesional a fin de poder proporcionar destrezas y habilidades aprendidas mediante capacitaciones o estudios de postgrado, en el estudio las enfermeras se sienten descontentas de los logros que consiguen en el ámbito laboral, se sienten poco realizadas, ubicando a esta dimensión con la calificación de insatisfacción.

En el estudio presentado se reportó que la dimensión de la relación enfermera-supervisor es insatisfecho en un 56.7% (17) porque no están de acuerdo en la forma en que sus superiores juzgan su tarea, ni en la forma en que es dirigido, tampoco la proximidad y frecuencia que es supervisado por la enfermera jefe, y está satisfecho 43.3% (13) algunas enfermeras con la supervisión que ejercen sobre ellos.y en el estudio de Sotomayor <sup>(13)</sup>; reportó hallazgos no coincidentes: “Resalta la necesidad de propiciar adecuada relación enfermera-supervisor con el objetivo de que los trabajadores se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con su trabajo e institución para el desarrollo de actividades cotidianas”.

La relación enfermera-supervisor, manifiesta que la enfermería es interacción comunicativa y piensa, que está basada en una “actitud comunicativa”. El profesional de Enfermería debe estar capacitado en el uso de técnicas de comunicación dirigidas al desarrollo de relaciones terapéuticas o de trabajo, con el objetivo de establecer una comunicación eficaz con las personas que cuida y que sirven como guía de su acción, estimulen su participación y fortalezcan una identificación plena. Las personas tienen necesidad de información proveniente de su medio de trabajo, a fin de conocer los comportamientos que requiere la organización y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que le rodea. En el Centro Quirúrgico de la institución no se cuenta con buena relación, no se proporciona en forma armoniosa y fluida por la

inadecuada comunicación, creándose limitaciones en las relaciones interpersonales las mismas que se reflejan en el clima laboral y que las enfermeras del estudio califican como insatisfecho, debilitando el rendimiento laboral por la falta de comunicación que es mal percibida por el trabajador.

En el estudio presentado se obtuvo como resultados que la dimensión de la remuneración es insatisfecho en un 60% (18) porque no están conformes con el salario recibido, con las condiciones salariales en el servicio y con las remuneraciones según nivel de preparación de estudios de postgrado, y está satisfecho 40% (12) algunas enfermeras con los incentivos salariales por su desempeño laboral. y el estudio de Vásquez <sup>(12)</sup>; reportó hallazgos no coincidentes: “La satisfacción laboral es medio 40%, destacando los beneficios laborales y remunerativos por mostrar niveles significativos de satisfacción media”.

La remuneración, de toda persona que trabaja tiene derecho a que se compense la labor realizada; si la compensación y los estímulos son justos y racionales, aumentará la satisfacción, y, si son injustos, los empleados tendrán una alta insatisfacción. El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben una remuneración, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador. En el caso de las enfermeras del estudio son insatisfechas porque se mantienen diferencias en los beneficios que tienen las enfermeras nombradas sobre las contratadas sin estabilidad laboral y beneficios económicos, no cubriendo las expectativas además hay demora en el beneficio económico por la realización de horas extraordinarias que significan horario adicional al programado para atender la demanda en el cuidado de la persona con problemas de salud.

## CONCLUSIONES

- a) Existe una correlación positiva alta entre el clima organizacional y satisfacción laboral, con un valor de correlación Rho de Spearman de 0,929 del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa.
- b) El clima organizacional según dimensiones de la autonomía, presión, apoyo y reconocimiento del profesional de enfermería es desfavorable en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre.
- c) La satisfacción laboral según dimensiones con la forma en que realiza su trabajo, oportunidades de desarrollo, relación enfermera – supervisor y remuneración del profesional de enfermería está insatisfecho en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre.
- d) Existe una correlación positiva alta entre autonomía y la satisfacción laboral con un valor de correlación Rho de Spearman de 0,929 del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa.
- e) Existe una correlación positiva alta entre cohesión y la satisfacción laboral con un valor de correlación Rho de Spearman de 0,720 del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa.
- f) Existe una correlación positiva alta entre presión y la satisfacción laboral con un valor de correlación Rho de Spearman de 0,781 del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa.

## RECOMENDACIONES

- a) A las autoridades del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre; atender la insatisfacción enfermería, aplicando políticas administrativas con justicia y equidad, a través de la práctica de liderazgo innovador y transformador, que centre su atención en el desarrollo del capital humano.
- b) Generar comunicación asertiva y promover cursos o talleres de capacitación de alto nivel, a fin de contar con personal altamente calificado
- c) Propiciar cambios en el clima organizacional, mejorando aquellos factores que producen insatisfacción laboral en los trabajadores del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa Rosa.
- d) Diseñar estrategias de mejoramiento de las relaciones sociales entre los usuarios internos y condiciones de trabajo, contribuyendo a incrementar la satisfacción laboral y la productividad del trabajo en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa Rosa.
- e) Establecer programas de estímulos y reconocimientos a enfermeros o enfermeras del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital para lograr mayor motivación y consecuente satisfacción laboral.

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Salazar Estrada José Guadalupe, Guerrero Pupo Julio Cristóbal, Machado Rodríguez Yadira Bárbara, Cañedo Andalia Rubén. Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. ACIMED. 2009;67-75.
2. Ej QL. Nivel de Satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia- huaraz. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2017..
3. Bernal González I, Pedraza Melo NA, Sánchez Limón ML. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estud gerenc.* 2015;31(134):8–19.
4. Dra. ADQ, Perfil VT mi. Definiciones y Dimensiones del Clima Organizacional [Internet]. Blogspot.com. [citado el 29 de septiembre de 2021]. Disponible en: <http://centrodesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>
5. Segura CMR. Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán. [chile]: u n i v e r s i d a d d e l b í o - b í o ; 2009.
6. Teresa CRM. Riesgos en Enfermería en salón de operaciones del hospital provincial de Cabinda. *Rev Ciencias Médicas.* 2019;331–40.
7. Gamero, J. (2020). Perú › Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales. *OIT*, 2(134), 1–36.
8. Yudith PR. La gestión del conocimiento: un nuevo enfoque en la gestión empresarial. ACIMED. 2005;6–13.
9. García Solarte M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración.* 2009;43-61.
10. María. SPA. Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Rev Cubana Salud Pública.* 2013;385–93
11. OMS. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Organización Mundial de la Salud. 2010;2–67.

12. El-Shafei DA. Estrés ocupacional, satisfacción laboral e intención de irse: enfermeras que trabajan en primera línea durante la pandemia de COVID-19 en la ciudad de Zagazig, Egipto. *Environ Sci Pollut Res Int* . 2020;8791–801
13. Chu E. Percepciones de los trabajadores de la salud hospitalarios sobre el riesgo personal relacionado con el COVID-19. *J Am Board*. 2020;103–112
14. James-Scotter M. Una perspectiva interprofesional sobre la satisfacción laboral en el quirófano: una revisión de la literatura. *J Interprof Care*. 2019;782–794.
15. Gutierrez arana, g. e., & cynthia noemi, p. p. clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la clínica san juan de dios, lima 2018. [lima]: universidad privada norbert wiener; 2018.
16. Contreras Ibacache VE, Reynaldos Grandon K, Cardona Alzate LC. Clima, Ambiente y Satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Rev Cubana Enferm*. 2015;30–41.
17. Morsiani G. Cómo las enfermeras del personal perciben el impacto del estilo de liderazgo de las enfermeras gerentes en términos de satisfacción laboral: un estudio de método mixto. *J Nurs Manag*. 2017;119–128.
18. Triana-Palencia E. Uso de escalas de evaluación, rotación y tensión laboral en el personal de enfermería: un estudio en un hospital colombiano. *J Nurs Manag*. 2019;42–51
19. Damian Huaynalaya VR. Satisfacción laboral del personal profesional del centro de salud Clorinda Malaga de la red Túpac Amaru – Disa V, Lima ciudad 2014. [Lima]: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS.; 2015.
20. A Yáñez J. Ansiedad, angustia e intención de rotación de los trabajadores de la salud en Perú por su distancia al epicentro durante la crisis del COVID-19. *J Trop Med Hyg*. 2020;1614–1620.
21. I. GM. Exposición a violencia de los usuarios y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los hospitales públicos de la Región de Murcia. 2018. :181–189..

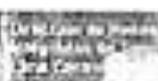
22. Montoya Cáceres Pamela, Beïio-Escamlila Natalia, Bermúdez Jara Nikol, Burgos Ríos Felicinda, Fuentealba Sandoval María, Padilla Pérez Alejandro. Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. [Chile]: Universidad Estatal Chilena; 2017.
23. Ríos Barberena, Gabriela de los Ángeles (2017) *Clima organización del departamento de enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Marzo-Abril 2017.* Maestría thesis, CIES UNAN-Managua
24. Pablos-González M. Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. *Med segur trab.* 2015;195–206.
25. Campos Truyenque G. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2018. [Lima]: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS.; 2020.
26. Bazualdo Fiorini E. Estrés Laboral y nivel de Satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca-2018. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
27. Incacutipa YMC, editor. SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO – PUNO – PERÚ, 2013. Vol. 5. Comuni@cción; 2013.
28. del Socorro M MM&. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital MINSa de la Amistad PERU-COREA Santa Rosa II - Piura. [Piura]: UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA.; 2018.
29. M. AIA. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos Perioperatoria en un Hospital ESSALUD, Lima. Agosto - octubre 2017. [Lima]: Universidad Cayetano Heredia.; 2018.
30. M. AIA. El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. (Gestión en Servicios de la Salud). [Lima]: Universidad Nacional Abierta y a Distancia.; 2012.
31. ASTETE,, N., & GUERRERO RUIZ, , E. N. El Clima Organizacional Desde el Enfoque de Litwin y Stringer en Relación con la Satisfacción Laboral del

Personal de Enfermería que Labora en el Hospital Cayetano Heredia (Gestión en Servicios de la Salud). UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER.; 2015.

32. Manuel MGS. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta univ.* 2019;67–74.
33. Charaja Incacutipa, Y. M. (2013). SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO – PUNO – PERÚ, 2013. *Scielo*, 5, 20–29.
34. ARRA Fernández, M. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Elsevier*, 59, 229–257
35. Pujol-Cols, J. y Dabos, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 3-18
36. Gamboa Ruiz, E. J. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. Recuperado 12 de marzo de 2021, de *Revistapsicologiacientifica.com* website: <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
37. SÁNCHEZ-SELLERO, M. C. (2014). CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ESPAÑA. *Revista De Administração De Empresas*, 54, 25–35
38. Meliá , J. L. M., & Peiró., J. M. (1989). EL CUESTIONARIO DE SATISFACCION S10/12: ESTRUCTURA FACTORIAL, FIABILIDAD Y VALIDEZ. . *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 4, 179–187.
39. Rodríguez LGF. Términos económicos más utilizados en la salud. *MEDISAN*. 2017;21–67.
40. Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada. *Revista De divulgación científica De La Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3, 47–50.
41. Concepto de investigación no experimental. (2019). Recuperado 8 de febrero de 2021, de *Concepto de.com* website: <https://concepto.de/investigacion-no-experimental/>
42. Diaz Novas J. Bases y aplicación del método hipotético-deductivo en el diagnóstico. *Rev Cubana Med Gen Integr* . 2011;378–87
43. Lopera Echavarría JD. EL MÉTODO ANALÍTICO COMO MÉTODO NATURAL. *Nómadas, Critical Journal of Social and Juridical Sciencies*. 2010;45–53.

44. Hernández Sampieri RB, editor. Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. Vol. 59. Revista de contaduría y administración; 2012.
45. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Vol. 34. Scielo; 2018.
46. Equipo editorial, Etecé. Investigación no Experimental - Concepto, tipos y ejemplo [Internet]. Concepto.de. 2018 [citado el 29 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://concepto.de/investigacion-no-experimental/>
47. Udlap.mx. [citado el 29 de septiembre de 2021]. Disponible en: [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lad/fernandez\\_b\\_je/capitulo3.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/fernandez_b_je/capitulo3.pdf)

# **ANEXOS**



Hospital  
Santa Rosa

Oficina de Apoyo a la  
Docencia e Investigación

Comité Metodológico  
de Investigación

**CONSTANCIA 015-21-CMI-HSR  
HOSPITAL SANTA ROSA**

El comité metodológico de investigación del Hospital Santa Rosa (CMI.HSR) oficializando a través de la resolución N° 221-2019-DG-HSR-MINSA, certifica que, habiendo levantado las observaciones solicitadas, el proyecto de investigación descrito ha sido aprobado con fecha 17 de Marzo del 2021.

**"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL SANTA ROSA PUEBLO LIBRE- 2021"**

Con el código N°21/008, presentado por el Investigador: **TAPULLIMA ALARCON, ROXANA DEL PILAR.**

Esta aprobación tendrá vigencia del 17 de Marzo del 2021 hasta el 16 de Marzo del 2022.

El investigador debe solicitar toda información que requiera para desarrollar su proyecto de investigación a la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación.

Asimismo, debe reportar el avance del estudio mensual y el informe final luego terminado el mismo. Los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

**Pueblo Libre 17 de Marzo del 2021**

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Richar Ruiz Moreno  
Jefe de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación  
Hospital Santa Rosa





|  |   |  |  |  |   |  |
|--|---|--|--|--|---|--|
| <p>forma en que realiza su trabajo, ambiente físico, oportunidades de desarrollo, relación enfermera – supervisor y remuneración del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico?</p> <p>¿Cuál es la relación entre autonomía y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa?</p> <p>¿Cuál es la relación entre cohesión y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa?</p> <p>¿Cuál es la relación entre presión y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa?</p> | <p>Identificar la satisfacción laboral según dimensiones forma en que realiza su trabajo, ambiente físico, oportunidades de desarrollo, relación enfermera – supervisor y remuneración del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico</p> <p>Identificar la relación entre autonomía y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa</p> <p>Identificar la relación entre cohesión y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa</p> <p>Identificar la relación entre presión y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa</p> | <p>H2: El profesional de enfermería presenta insatisfacción laboral en las dimensiones: forma en que realiza su trabajo, ambiente físico, oportunidades de desarrollo, relación enfermera – supervisor y remuneración</p> <p>H3: Existe relación significativa entre autonomía y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa</p> <p>H4: Existe relación significativa entre cohesión y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa</p> <p>H5: Existe relación significativa entre presión y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa</p> |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación enfermera– supervisor</li> <li>• Remuneración</li> </ul> | <p>Capacitación institucional<br/>Estudios de postgrado<br/>Estabilidad laboral<br/>Cumplimiento de convenios</p> <p>Frecuencia de supervisión<br/>Supervisión personal<br/>Sentirse juzgado<br/>Sentirse dirigido</p> <p>Salario recibido<br/>Condiciones salariales<br/>Incentivos salariales<br/>Remuneraciones según nivel de preparación</p> |  |
|--|---|--|--|--|---|--|

## 8.2 INSTRUMENTO

### INSTRUMENTO

#### INTRODUCCIÓN

Estimado docente quien le saluda es estudiante de la maestría de gerencia en salud de la Universidad Nacional del Callao. El presente cuestionario pertenece a la investigación que lleva por título “**Clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre 2021**”, tiene por objetivo recolectar su valiosa opinión. Recuerde que el cuestionario es anónimo y su opinión es muy importante. Por favor sírvase contestar todas las preguntas. Gracias.

#### INSTRUCCIONES

Marcar su respuesta con un aspa (X) con la sinceridad posible:

#### DATOS GENERALES:

Edad:

- a) 20 a 29 años
- b) 30 a 39 años
- c) 40 a 49 años
- d) 50 a más años

Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

Estado Civil:

- a) Soltero(a)
- b) Casado(a)
- c) Conviviente
- d) Viudo(a)

Tiempo que labora en el Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre:

- a) 0 a 10 años
- b) Más de 10 años

Tiempo que labora en el Servicio de Centro Quirúrgico:

- a) 0-10
- b) Más de 10 años

#### **CLIMA ORGANIZACIONAL DE KOYS & DECOTTIS**

**Medidas inductivas de Psicología Climático, 1991 (Madrid)**

| <b>AUTONOMÍA</b>   | <b>Nunca (1)</b> | <b>A veces (2)</b> | <b>Siempre (3)</b> |
|--|------------------|--------------------|--------------------|
| 1) Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo                             |                  |                    |                    |
| 2) Yo propongo mis propias actividades de trabajo                            |                  |                    |                    |
| 3) Determino los estándares de ejecución de mi trabajo                       |                  |                    |                    |
| 4) Organizo mi trabajo como mejor me parece                                  |                  |                    |                    |
| <b>COHESIÓN</b>  | <b>Nunca (1)</b> | <b>A veces (2)</b> | <b>Siempre (3)</b> |
| 5) Las enfermeras se ayudan los unos a los otros                             |                  |                    |                    |
| 6) Las enfermeras se llevan bien entre sí                                    |                  |                    |                    |
| 7) Las enfermeras tienen un interés personal el uno por el otro              |                  |                    |                    |
| 8) Existe espíritu de "trabajo en equipo"                                    |                  |                    |                    |
| <b>PRESIÓN</b>   | <b>Nunca (1)</b> | <b>A veces (2)</b> | <b>Siempre (3)</b> |
| 9) Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo                         |                  |                    |                    |
| 10) Mi servicio es un lugar relajado para trabajar                           |                  |                    |                    |
| 11) Me siento como si nunca tuviese un día libre                             |                  |                    |                    |
| 12) Muchas enfermeras del servicio sufren de estrés por la exigencia laboral |                  |                    |                    |

| <b>APOYO</b>  | <b>Nunca (1)</b> | <b>A veces (2)</b> | <b>Siempre (3)</b> |
|---|------------------|--------------------|--------------------|
| 13) Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito                 |                  |                    |                    |
| 14) A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente                |                  |                    |                    |
| 15) Mi jefe me respalda 100%  |                  |                    |                    |
| 16) Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo |                  |                    |                    |
| <b>RECONOCIMIENTO</b>   | <b>Nunca (1)</b> | <b>A veces (2)</b> | <b>Siempre (3)</b> |
| 17) Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo        |                  |                    |                    |
| 18) Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar                   |                  |                    |                    |
| 19) Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución                    |                  |                    |                    |
| 20) Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer                 |                  |                    |                    |

## ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE MELIÁ & PEIRÓ

### Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, 1989 (Valencia)

| FORMA EN QUE REALIZA SU TRABAJO  | No (1) | Si (2) |
|--|--------|--------|
| 1) Satisfecho con las oportunidades de hacer las cosas que le gustan                               |        |        |
| 2) Las oportunidades de realizar las cosas en que usted destaca                                    |        |        |
| 3) Satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo   |        |        |
| 4) Está satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores                                       |        |        |
| AMBIENTE FÍSICO  | No (1) | Si (2) |
| 5) Satisfecho con la iluminación del servicio de centro quirúrgico                                 |        |        |
| 6) Satisfecho con la ventilación del servicio de centro quirúrgico                                 |        |        |
| 7) Satisfecho con las condiciones físicas del servicio   |        |        |
| 8) Satisfecho con la limpieza e higiene del servicio   |        |        |
| OPORTUNIDADES DE DESARROLLO  | No (1) | Si (2) |
| 9) Satisfecho con las oportunidades de continuar su capacitación en la institución                 |        |        |
| 10) Satisfecho con las oportunidades que le brinda el servicio de hacer estudios de postgrado      |        |        |
| 11) Satisfecho con la estabilidad en sus funciones laborales en el servicio                        |        |        |
| 12) Satisfecho con el cumplimiento de convenios, disposiciones y leyes laborales en la institución |        |        |
| RELACIÓN ENFERMERA – SUPERVISOR  | No (1) | Si (2) |
| 13) Satisfecho con la proximidad y frecuencia con que es supervisado por la enfermera jefe         |        |        |
| 14) Satisfecho con la supervisión que ejercen sobre usted  |        |        |
| 15) Satisfecho en la forma en que sus superiores juzgan su tarea                                   |        |        |
| 16) Satisfecho con la forma en que usted es dirigido   |        |        |
| REMUNERACIÓN   | No (1) | Si (2) |
| 17) Está satisfecho con el salario que usted recibe  |        |        |
| 18) Satisfecho con las condiciones salariales en el servicio                                       |        |        |
| 19) Satisfecho con los incentivos salariales por su desempeño laboral                              |        |        |
| 20) Satisfecho con las remuneraciones según su nivel de preparación de estudios de postgrado       |        |        |

### 8.3 BASE DE DATOS GENERALES

| <b>N°</b> | <b>EDAD</b> | <b>SEXO</b> | <b>ESTADO CIVIL</b> | <b>TIEMPO LABORAL HOSPITAL</b> | <b>TIEMPO LABORAL SERVICIO</b> |
|-----------|-------------|-------------|---------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| 01        | 30          | 2           | 2                   | 1                              | 1                              |
| 02        | 45          | 2           | 3                   | 2                              | 2                              |
| 03        | 25          | 2           | 1                   | 1                              | 1                              |
| 04        | 50          | 2           | 2                   | 3                              | 2                              |
| 05        | 45          | 2           | 3                   | 3                              | 3                              |
| 06        | 33          | 1           | 2                   | 2                              | 2                              |
| 07        | 25          | 2           | 1                   | 1                              | 1                              |
| 08        | 40          | 2           | 2                   | 2                              | 2                              |
| 09        | 55          | 2           | 2                   | 3                              | 2                              |
| 10        | 43          | 2           | 3                   | 3                              | 2                              |
| 11        | 35          | 1           | 2                   | 2                              | 2                              |
| 12        | 38          | 2           | 3                   | 2                              | 2                              |
| 13        | 41          | 2           | 3                   | 3                              | 2                              |
| 14        | 47          | 2           | 2                   | 3                              | 2                              |
| 15        | 54          | 2           | 3                   | 3                              | 3                              |
| 16        | 31          | 2           | 3                   | 3                              | 3                              |
| 17        | 45          | 2           | 1                   | 3                              | 2                              |
| 18        | 42          | 2           | 1                   | 3                              | 2                              |
| 19        | 30          | 2           | 1                   | 2                              | 2                              |
| 20        | 35          | 2           | 3                   | 2                              | 2                              |
| 21        | 30          | 2           | 1                   | 3                              | 2                              |
| 22        | 25          | 2           | 1                   | 2                              | 2                              |
| 23        | 48          | 2           | 1                   | 3                              | 2                              |
| 24        | 40          | 2           | 1                   | 3                              | 2                              |
| 25        | 30          | 2           | 1                   | 2                              | 2                              |
| 26        | 28          | 2           | 1                   | 1                              | 1                              |
| 27        | 38          | 2           | 2                   | 2                              | 2                              |
| 28        | 50          | 2           | 2                   | 3                              | 3                              |
| 29        | 55          | 2           | 2                   | 3                              | 3                              |
| 30        | 52          | 2           | 3                   | 3                              | 3                              |

## 8.4 BASE DE DATOS ESPECÍFICOS- CLIMA ORGANIZACIONAL

| N° | AUTONOMÍA |    |    |    | D1 | COHESIÓN |    |    |    | D2 | PRESIÓN |    |    |    | D3 | APOYO |    |    |    | D4 | RECONOCIMIENTO |    |    |    | D5 | OG1 |
|----|-----------|----|----|----|----|----------|----|----|----|----|---------|----|----|----|----|-------|----|----|----|----|----------------|----|----|----|----|-----|
|    | 01        | 02 | 03 | 04 |    | 05       | 06 | 07 | 08 |    | 09      | 10 | 11 | 12 |    | 13    | 14 | 15 | 16 |    | 17             | 18 | 19 | 20 |    |     |
| 01 | 1         | 2  | 2  | 2  | 7  | 1        | 2  | 1  | 1  | 5  | 1       | 2  | 1  | 1  | 5  | 2     | 1  | 1  | 2  | 6  | 2              | 2  | 1  | 2  | 7  | 30  |
| 02 | 2         | 2  | 1  | 2  | 7  | 2        | 2  | 1  | 2  | 7  | 2       | 2  | 1  | 2  | 7  | 2     | 2  | 1  | 2  | 7  | 2              | 1  | 2  | 2  | 7  | 35  |
| 03 | 2         | 2  | 2  | 2  | 8  | 2        | 2  | 2  | 2  | 8  | 2       | 2  | 2  | 2  | 8  | 2     | 2  | 2  | 2  | 8  | 2              | 2  | 2  | 2  | 8  | 40  |
| 04 | 1         | 1  | 2  | 1  | 5  | 1        | 2  | 1  | 2  | 6  | 1       | 1  | 2  | 1  | 5  | 1     | 2  | 1  | 1  | 5  | 1              | 2  | 1  | 1  | 5  | 26  |
| 05 | 2         | 2  | 2  | 2  | 8  | 2        | 2  | 2  | 2  | 8  | 2       | 2  | 2  | 2  | 8  | 2     | 2  | 2  | 2  | 8  | 2              | 2  | 2  | 2  | 8  | 40  |
| 06 | 3         | 3  | 3  | 3  | 12 | 3        | 3  | 3  | 3  | 12 | 3       | 3  | 3  | 3  | 12 | 3     | 3  | 3  | 3  | 12 | 3              | 3  | 3  | 3  | 12 | 60  |
| 07 | 3         | 3  | 2  | 3  | 11 | 3        | 2  | 3  | 3  | 11 | 3       | 2  | 3  | 3  | 11 | 3     | 2  | 3  | 3  | 11 | 3              | 2  | 3  | 3  | 11 | 55  |
| 08 | 3         | 3  | 2  | 3  | 11 | 3        | 2  | 3  | 3  | 11 | 2       | 3  | 2  | 3  | 10 | 3     | 2  | 3  | 3  | 11 | 2              | 3  | 3  | 2  | 10 | 53  |
| 09 | 3         | 3  | 3  | 3  | 12 | 3        | 2  | 3  | 3  | 11 | 3       | 3  | 2  | 3  | 11 | 3     | 2  | 3  | 3  | 11 | 3              | 3  | 2  | 3  | 11 | 56  |
| 10 | 3         | 2  | 2  | 3  | 10 | 2        | 3  | 3  | 2  | 10 | 3       | 3  | 3  | 2  | 11 | 3     | 3  | 2  | 3  | 11 | 3              | 2  | 3  | 3  | 11 | 53  |
| 11 | 1         | 1  | 2  | 2  | 6  | 1        | 2  | 1  | 1  | 5  | 1       | 2  | 1  | 1  | 5  | 2     | 1  | 1  | 2  | 6  | 1              | 2  | 1  | 1  | 5  | 27  |
| 12 | 1         | 1  | 1  | 2  | 5  | 2        | 1  | 1  | 1  | 5  | 1       | 2  | 2  | 1  | 6  | 1     | 2  | 1  | 1  | 5  | 2              | 1  | 1  | 2  | 6  | 27  |
| 13 | 2         | 2  | 2  | 2  | 8  | 2        | 2  | 2  | 2  | 8  | 2       | 2  | 2  | 2  | 8  | 2     | 2  | 2  | 2  | 8  | 2              | 2  | 2  | 2  | 8  | 40  |
| 14 | 1         | 2  | 1  | 1  | 5  | 1        | 2  | 1  | 1  | 5  | 2       | 1  | 1  | 2  | 6  | 1     | 2  | 1  | 2  | 6  | 1              | 2  | 1  | 2  | 6  | 28  |
| 15 | 2         | 2  | 2  | 2  | 8  | 2        | 2  | 2  | 2  | 8  | 2       | 2  | 2  | 2  | 8  | 2     | 2  | 2  | 2  | 8  | 2              | 2  | 2  | 2  | 8  | 40  |
| 16 | 3         | 3  | 3  | 3  | 12 | 3        | 3  | 3  | 3  | 12 | 3       | 3  | 3  | 3  | 12 | 3     | 3  | 3  | 3  | 12 | 3              | 3  | 3  | 3  | 12 | 60  |
| 17 | 2         | 3  | 3  | 2  | 10 | 2        | 3  | 3  | 3  | 11 | 2       | 3  | 3  | 2  | 10 | 3     | 3  | 3  | 2  | 11 | 2              | 3  | 3  | 2  | 10 | 52  |
| 18 | 3         | 2  | 3  | 3  | 11 | 3        | 3  | 3  | 2  | 11 | 3       | 3  | 3  | 2  | 11 | 3     | 3  | 3  | 2  | 11 | 3              | 3  | 3  | 2  | 11 | 55  |
| 19 | 3         | 2  | 2  | 3  | 10 | 3        | 3  | 2  | 3  | 11 | 3       | 2  | 3  | 3  | 11 | 3     | 2  | 3  | 3  | 11 | 2              | 3  | 3  | 3  | 11 | 54  |
| 20 | 3         | 2  | 3  | 3  | 11 | 2        | 3  | 3  | 3  | 11 | 2       | 3  | 3  | 3  | 11 | 2     | 3  | 3  | 3  | 11 | 2              | 3  | 3  | 3  | 11 | 55  |
| 21 | 1         | 2  | 1  | 1  | 5  | 1        | 2  | 2  | 1  | 6  | 1       | 2  | 2  | 1  | 6  | 1     | 2  | 2  | 1  | 6  | 1              | 2  | 2  | 1  | 6  | 29  |
| 22 | 2         | 2  | 2  | 2  | 8  | 2        | 2  | 2  | 2  | 8  | 2       | 2  | 2  | 2  | 8  | 2     | 2  | 2  | 2  | 8  | 2              | 2  | 2  | 2  | 8  | 40  |
| 23 | 1         | 2  | 1  | 2  | 6  | 1        | 2  | 1  | 2  | 6  | 1       | 2  | 2  | 1  | 6  | 2     | 1  | 2  | 1  | 6  | 2              | 1  | 2  | 1  | 6  | 30  |
| 24 | 1         | 1  | 1  | 1  | 4  | 1        | 1  | 1  | 1  | 4  | 1       | 1  | 1  | 1  | 4  | 1     | 1  | 1  | 1  | 4  | 1              | 1  | 1  | 1  | 4  | 20  |
| 25 | 2         | 1  | 2  | 2  | 7  | 1        | 2  | 1  | 1  | 5  | 2       | 2  | 1  | 1  | 6  | 1     | 2  | 2  | 1  | 6  | 2              | 2  | 2  | 1  | 7  | 31  |
| 26 | 2         | 1  | 2  | 2  | 7  | 1        | 2  | 2  | 1  | 6  | 2       | 1  | 1  | 2  | 6  | 1     | 2  | 1  | 1  | 5  | 1              | 2  | 2  | 1  | 6  | 30  |
| 27 | 2         | 1  | 2  | 1  | 6  | 2        | 1  | 1  | 2  | 6  | 1       | 1  | 2  | 2  | 6  | 1     | 1  | 1  | 2  | 5  | 1              | 1  | 2  | 2  | 6  | 29  |
| 28 | 2         | 2  | 2  | 2  | 8  | 2        | 2  | 2  | 2  | 8  | 2       | 2  | 2  | 2  | 8  | 2     | 2  | 2  | 2  | 8  | 2              | 2  | 2  | 2  | 8  | 40  |
| 29 | 2         | 1  | 2  | 1  | 6  | 2        | 1  | 2  | 1  | 6  | 2       | 1  | 2  | 1  | 6  | 1     | 2  | 1  | 2  | 6  | 1              | 2  | 1  | 2  | 6  | 30  |
| 30 | 2         | 2  | 2  | 2  | 8  | 2        | 2  | 2  | 2  | 8  | 2       | 2  | 2  | 2  | 8  | 2     | 2  | 2  | 2  | 8  | 2              | 2  | 2  | 2  | 8  | 40  |

## 8.4 BASE DE DATOS ESPECÍFICOS- SATISFACCIÓN LABORA

| N° | TRABAJO |    |    |    | D1 | AMBIENTE FÍSICO |    |    |    | D2 | OPORTUNIDADES |    |    |    | D3 | INTERRELACION |    |    |    | D4 | REMUNERACIÓN |    |    |    | D5 | OG1 |
|----|---------|----|----|----|----|-----------------|----|----|----|----|---------------|----|----|----|----|---------------|----|----|----|----|--------------|----|----|----|----|-----|
|    | 01      | 02 | 03 | 04 |    | 05              | 06 | 07 | 08 |    | 09            | 10 | 11 | 12 |    | 13            | 14 | 15 | 16 |    | 17           | 18 | 19 | 20 |    |     |
| 01 | 1       | 1  | 1  | 1  | 4  | 1               | 1  | 1  | 1  | 4  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 1            | 1  | 1  | 1  | 4  | 20  |
| 02 | 1       | 1  | 2  | 1  | 5  | 1               | 1  | 2  | 1  | 5  | 1             | 2  | 2  | 1  | 6  | 1             | 2  | 2  | 1  | 6  | 1            | 2  | 1  | 1  | 5  | 27  |
| 03 | 1       | 2  | 1  | 1  | 5  | 1               | 2  | 1  | 1  | 5  | 2             | 1  | 1  | 1  | 5  | 1             | 2  | 1  | 1  | 5  | 2            | 1  | 1  | 1  | 5  | 25  |
| 04 | 1       | 1  | 1  | 1  | 4  | 1               | 1  | 1  | 1  | 4  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 1            | 1  | 1  | 1  | 4  | 20  |
| 05 | 1       | 1  | 1  | 2  | 5  | 1               | 1  | 1  | 2  | 5  | 1             | 1  | 1  | 2  | 5  | 1             | 1  | 1  | 2  | 5  | 1            | 1  | 2  | 1  | 5  | 25  |
| 06 | 2       | 2  | 2  | 2  | 8  | 2               | 2  | 2  | 2  | 8  | 2             | 2  | 2  | 2  | 8  | 2             | 2  | 2  | 2  | 8  | 2            | 2  | 2  | 2  | 8  | 40  |
| 07 | 2       | 2  | 1  | 2  | 7  | 2               | 2  | 1  | 2  | 7  | 2             | 2  | 2  | 1  | 7  | 2             | 2  | 1  | 1  | 6  | 1            | 1  | 2  | 2  | 6  | 33  |
| 08 | 2       | 2  | 1  | 1  | 6  | 1               | 1  | 2  | 2  | 6  | 1             | 2  | 2  | 2  | 7  | 1             | 2  | 2  | 2  | 7  | 2            | 2  | 2  | 2  | 8  | 34  |
| 09 | 2       | 2  | 2  | 2  | 8  | 2               | 2  | 2  | 2  | 8  | 2             | 2  | 2  | 2  | 8  | 2             | 2  | 2  | 2  | 8  | 2            | 2  | 2  | 2  | 8  | 40  |
| 10 | 1       | 2  | 2  | 1  | 6  | 2               | 2  | 2  | 2  | 8  | 1             | 1  | 2  | 2  | 6  | 2             | 2  | 2  | 1  | 7  | 2            | 2  | 2  | 1  | 7  | 34  |
| 11 | 1       | 1  | 1  | 1  | 4  | 1               | 1  | 1  | 1  | 4  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 1            | 1  | 1  | 1  | 4  | 20  |
| 12 | 1       | 1  | 1  | 1  | 4  | 2               | 2  | 1  | 1  | 6  | 2             | 1  | 1  | 1  | 5  | 1             | 1  | 1  | 2  | 5  | 1            | 2  | 2  | 1  | 6  | 26  |
| 13 | 1       | 1  | 2  | 1  | 5  | 1               | 2  | 1  | 1  | 5  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 1            | 2  | 1  | 1  | 5  | 23  |
| 14 | 2       | 1  | 2  | 1  | 6  | 1               | 1  | 1  | 2  | 5  | 1             | 2  | 1  | 1  | 5  | 1             | 2  | 1  | 2  | 6  | 1            | 2  | 1  | 1  | 5  | 27  |
| 15 | 1       | 2  | 1  | 1  | 5  | 1               | 1  | 1  | 1  | 4  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 1             | 2  | 1  | 1  | 5  | 1            | 2  | 1  | 1  | 5  | 23  |
| 16 | 2       | 2  | 2  | 2  | 8  | 2               | 2  | 2  | 2  | 8  | 2             | 2  | 2  | 2  | 8  | 2             | 2  | 2  | 2  | 8  | 2            | 2  | 2  | 2  | 8  | 40  |
| 17 | 2       | 2  | 2  | 2  | 8  | 2               | 2  | 2  | 2  | 8  | 2             | 2  | 1  | 2  | 7  | 2             | 1  | 2  | 1  | 6  | 2            | 1  | 2  | 2  | 7  | 36  |
| 18 | 2       | 1  | 2  | 2  | 7  | 1               | 1  | 2  | 2  | 6  | 2             | 2  | 1  | 2  | 7  | 2             | 2  | 2  | 2  | 8  | 2            | 2  | 2  | 2  | 8  | 36  |
| 19 | 2       | 2  | 2  | 2  | 8  | 2               | 2  | 2  | 2  | 8  | 2             | 2  | 2  | 2  | 8  | 2             | 2  | 2  | 2  | 8  | 2            | 2  | 2  | 2  | 8  | 40  |
| 20 | 2       | 2  | 1  | 2  | 7  | 2               | 1  | 2  | 2  | 7  | 1             | 2  | 2  | 2  | 7  | 2             | 2  | 1  | 2  | 7  | 2            | 1  | 2  | 2  | 7  | 35  |
| 21 | 1       | 1  | 1  | 1  | 4  | 1               | 1  | 1  | 1  | 4  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 1            | 1  | 1  | 1  | 4  | 20  |
| 22 | 2       | 2  | 1  | 1  | 6  | 2               | 1  | 1  | 2  | 6  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 2            | 1  | 1  | 2  | 6  | 26  |
| 23 | 1       | 1  | 1  | 2  | 5  | 1               | 2  | 2  | 1  | 6  | 2             | 1  | 1  | 1  | 5  | 1             | 1  | 1  | 2  | 5  | 1            | 1  | 1  | 1  | 4  | 25  |
| 24 | 1       | 1  | 1  | 1  | 4  | 1               | 1  | 1  | 1  | 4  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 1            | 1  | 1  | 1  | 4  | 20  |
| 25 | 1       | 1  | 1  | 2  | 5  | 2               | 2  | 1  | 1  | 6  | 2             | 2  | 1  | 1  | 6  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 1            | 1  | 1  | 2  | 5  | 26  |
| 26 | 2       | 2  | 1  | 1  | 6  | 2               | 2  | 1  | 1  | 6  | 2             | 2  | 1  | 1  | 6  | 1             | 1  | 2  | 2  | 6  | 1            | 1  | 1  | 1  | 4  | 28  |
| 27 | 1       | 1  | 1  | 1  | 4  | 1               | 1  | 1  | 1  | 4  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 1            | 1  | 1  | 1  | 4  | 20  |
| 28 | 1       | 1  | 1  | 1  | 4  | 1               | 1  | 1  | 1  | 4  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 1            | 1  | 1  | 1  | 4  | 20  |
| 29 | 2       | 2  | 1  | 1  | 6  | 2               | 1  | 1  | 1  | 5  | 1             | 2  | 1  | 1  | 5  | 1             | 1  | 2  | 1  | 5  | 1            | 2  | 1  | 1  | 5  | 26  |
| 30 | 2       | 1  | 1  | 1  | 5  | 1               | 1  | 1  | 1  | 4  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 1             | 1  | 1  | 1  | 4  | 1            | 1  | 2  | 1  | 5  | 22  |

### 8.5 MEDIA ARITMÉTICA – RANGOS O NIVELES

| <b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b> | <b>MEDIA</b> | <b>DESFAVORABLE</b> | <b>FAVORABLE</b> |
|-----------------------------|--------------|---------------------|------------------|
| Dimensión General           | 40.17        | 20 – 40             | 41 – 60          |
| Autonomía                   | 8.07         | 04 – 08             | 09 – 12          |
| Cohesión                    | 7.97         | 04 – 07             | 08 – 12          |
| Presión                     | 8.00         | 04 – 08             | 09 – 12          |
| Apoyo                       | 8.03         | 04 – 08             | 09 – 12          |
| Reconocimiento              | 8.10         | 04 – 08             | 09 – 12          |

| <b>SATISFACCIÓN LABORAL</b> | <b>MEDIA</b> | <b>INSATISFECHO</b> | <b>SATISFECHO</b> |
|-----------------------------|--------------|---------------------|-------------------|
| Dimensión General           | 27.90        | 20 – 27             | 28 – 40           |
| Forma de trabajo            | 5.63         | 04 – 05             | 06 – 08           |
| Ambiente Físico             | 5.67         | 04 – 05             | 06 – 08           |
| Oportunidades               | 5.50         | 04 – 05             | 06 – 08           |
| Enfermera – Supervisor      | 5.50         | 04 – 05             | 06 – 08           |
| Remuneración                | 5.60         | 04 – 05             | 06 – 08           |

## 8.6 ÍTEMS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

| CLIMA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA                                  | NUNCA |      | A VECES |      | SIEMPRE |      |
|--|-------|------|---------|------|---------|------|
|  | F     | %    | F       | %    | F       | %    |
| <b>AUTONOMÍA</b>   |       |      |         |      |         |      |
| 1. Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo                             | 08    | 26.7 | 13      | 43.3 | 09      | 30.0 |
| 2. Yo propongo mis propias actividades de trabajo                            | 08    | 26.7 | 16      | 53.3 | 06      | 20.0 |
| 3. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo                       | 06    | 20.0 | 18      | 60.0 | 06      | 20.0 |
| 4. Organizo mi trabajo como mejor me parece                                  | 06    | 20.0 | 15      | 50.0 | 09      | 30.0 |
| <b>COHESIÓN</b>  |       |      |         |      |         |      |
| 5. Las enfermeras se ayudan los unos a los otros                             | 09    | 30.0 | 14      | 46.7 | 07      | 23.3 |
| 6. Las enfermeras se llevan bien entre sí                                    | 04    | 13.3 | 19      | 63.3 | 07      | 23.3 |
| 7. Las enfermeras tiene un interés personal el uno por el otro               | 10    | 33.3 | 11      | 36.7 | 09      | 30.0 |
| 8. Existe espíritu de "trabajo en equipo"                                    | 09    | 30.0 | 13      | 43.3 | 08      | 26.7 |
| <b>PRESIÓN</b>   |       |      |         |      |         |      |
| 9. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo                         | 08    | 26.7 | 15      | 50.0 | 07      | 23.3 |
| 10. Mi servicio es un lugar relajado para trabajar                           | 06    | 20.0 | 16      | 53.3 | 08      | 26.7 |
| 11. Me siento como si nunca tuviese un día libre                             | 07    | 23.3 | 15      | 50.0 | 08      | 26.7 |
| 12. Muchas enfermeras del servicio sufren de estrés por la exigencia laboral | 09    | 30.0 | 14      | 46.7 | 07      | 23.3 |
| <b>APOYO</b>   |       |      |         |      |         |      |
| 13. Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito                  | 09    | 30.0 | 12      | 40.0 | 09      | 30.0 |
| 14. A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente                 | 05    | 16.7 | 19      | 63.3 | 06      | 20.0 |
| 15. Mi jefe me respalda 100%   | 10    | 33.3 | 11      | 36.7 | 09      | 30.0 |
| 16. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo  | 07    | 23.3 | 15      | 50.0 | 08      | 26.7 |
| <b>RECONOCIMIENTO</b>  |       |      |         |      |         |      |
| 17. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo         | 08    | 26.7 | 16      | 53.3 | 06      | 20.0 |
| 18. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar                    | 05    | 16.7 | 17      | 56.7 | 08      | 26.7 |
| 19. Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución                     | 07    | 23.3 | 14      | 46.7 | 09      | 30.0 |
| 20. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer                  | 07    | 23.3 | 16      | 53.3 | 07      | 23.3 |

**ANEXO 8**  
**8.7 ÍTEMS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

| SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA  | NO       |          | SI       |          |
|---|----------|----------|----------|----------|
|   | F        | %        | F        | %        |
| <b>FORMA EN QUE REALIZA SU TRABAJO</b>  | <b>F</b> | <b>%</b> | <b>F</b> | <b>%</b> |
| 1. Satisfecho con las oportunidades de hacer las cosas que le gustan                      | 16       | 53.3     | 14       | 46.7     |
| 2. Las oportunidades de realizar las cosas en que usted destaca                           | 16       | 53.3     | 14       | 46.7     |
| 3. Satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo                                    | 20       | 66.7     | 10       | 33.3     |
| 4. Está satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores                              | 19       | 63.3     | 11       | 36.7     |
| <b>AMBIENTE FÍSICO</b>  | <b>F</b> | <b>%</b> | <b>F</b> | <b>%</b> |
| 5. Satisfecho con la iluminación del servicio de centro quirúrgico                        | 17       | 56.7     | 13       | 43.3     |
| 6. Satisfecho con la ventilación del servicio de centro quirúrgico                        | 17       | 56.7     | 13       | 43.3     |
| 7. Satisfecho con las condiciones físicas del servicio                                    | 19       | 63.3     | 11       | 36.7     |
| 8. Satisfecho con la limpieza e higiene del servicio                                      | 17       | 56.7     | 13       | 43.3     |
| <b>OPORTUNIDADES DE DESARROLLO</b>  | <b>F</b> | <b>%</b> | <b>F</b> | <b>%</b> |
| 9. Satisfecho con las oportunidades de continuar su capacitación en la institución        | 18       | 60.0     | 12       | 40.0     |
| 10. Satisfecho con las oportunidades que le brinda el servicio de estudios de postgrado   | 16       | 53.3     | 14       | 46.7     |
| 11. Satisfecho con la estabilidad en sus funciones laborales en el servicio               | 21       | 70.0     | 09       | 30.0     |
| 12. Satisfecho con el cumplimiento de convenios, disposiciones y leyes laborales          | 20       | 66.7     | 10       | 33.3     |
| <b>RELACIÓN ENFERMERA – SUPERVISOR</b>  | <b>F</b> | <b>%</b> | <b>F</b> | <b>%</b> |
| 13. Satisfecho con la proximidad y frecuencia que es supervisado por la enfermera jefe    | 21       | 70.0     | 09       | 30.0     |
| 14. Satisfecho con la supervisión que ejercen sobre usted                                 | 17       | 56.7     | 13       | 43.3     |
| 15. Satisfecho en la forma en que sus superiores juzgan su tarea                          | 19       | 63.3     | 11       | 36.7     |
| 16. Satisfecho con la forma en que usted es dirigido                                      | 18       | 60.0     | 12       | 40.0     |
| <b>REMUNERACIÓN</b>   | <b>F</b> | <b>%</b> | <b>F</b> | <b>%</b> |
| 17. Está satisfecho con el salario que usted recibe                                       | 19       | 63.3     | 11       | 36.7     |
| 18. Satisfecho con las condiciones salariales en el servicio                              | 17       | 56.7     | 13       | 43.3     |
| 19. Satisfecho con los incentivos salariales por su desempeño laboral                     | 17       | 56.7     | 13       | 43.3     |
| 20. Satisfecho con las remuneraciones según nivel de preparación de estudios de postgrado | 19       | 63.3     | 11       | 36.7     |

## 8.8 Validez de Instrumentos

### Validez de Instrumento N°1 de Clima Organizacional (Koys and Decottis)

Fórmula Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems

Si^2: Sumatoria de varianza de los ítems

St^2: Varianza de la suma de los ítems

Se realizó para examinar la confiabilidad y homogeneidad de las preguntas.

Segú Raúl Pino (2007):

| VALORES | SIGNIFICADO |
|---------|-------------|
| 0-0.2   | Muy baja    |
| 0.2-0.4 | Baja        |
| 0.4-0.6 | Moderada    |
| 0.6-0.8 | Buena       |
| 0.8-1.0 | Alta        |

Se puede aplicar a la muestra

Analizando con Excel se obtuvo:

|                            |             |
|----------------------------|-------------|
| ALFA=                      | 0.925874897 |
| K (Número de ítems)        | 20          |
| Vi (Varianza de cada ítem) | 3.68        |
| Vt (varianza total)        | 30.56       |

$$\alpha = 20/20-1(1- (3.68/30.56))$$

$$\alpha = 20/19(1- (0.1204188482))$$

$$\alpha = 1.0526315789 \times 0.8795811518$$

$$\alpha = 0.925874897$$

## Validez de Instrumento N°2 de Satisfacción Laboral Meliá Peiró

Fórmula Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems

Si^2: Sumatoria de varianza de los ítems

St^2: Varianza de la suma de los ítems

Se realizó para examinar la confiabilidad y homogeneidad de las preguntas.

Segú Raúl Pino (2007):

| VALORES | SIGNIFICADO |                               |
|---------|-------------|-------------------------------|
| 0-0.2   | Muy baja    |                               |
| 0.2-0.4 | Baja        |                               |
| 0.4-0.6 | Moderada    |                               |
| 0.6-0.8 | Buena       | Se puede aplicar a la muestra |
| 0.8-1.0 | Alta        |                               |

Analizando con Excel se obtuvo :

|                            |             |
|----------------------------|-------------|
| ALFA=                      | 0.718150516 |
| K (Número de ítems)        | 20          |
| Vi (Varianza de cada ítem) | 2.72        |
| Vt (varianza total)        | 8.56        |

$$\alpha = 20/20-1(1- (2.72/8.56))$$

$$\alpha = 20/19(1- (0.3177570093))$$

$$\alpha = 1.0526315789 \times 0.6822429907$$

$$\alpha = 0.718150516$$

**RESULTADOS**  
**SOCIODEMOGRÁFICOS Y CONDICIONES LABORALES**

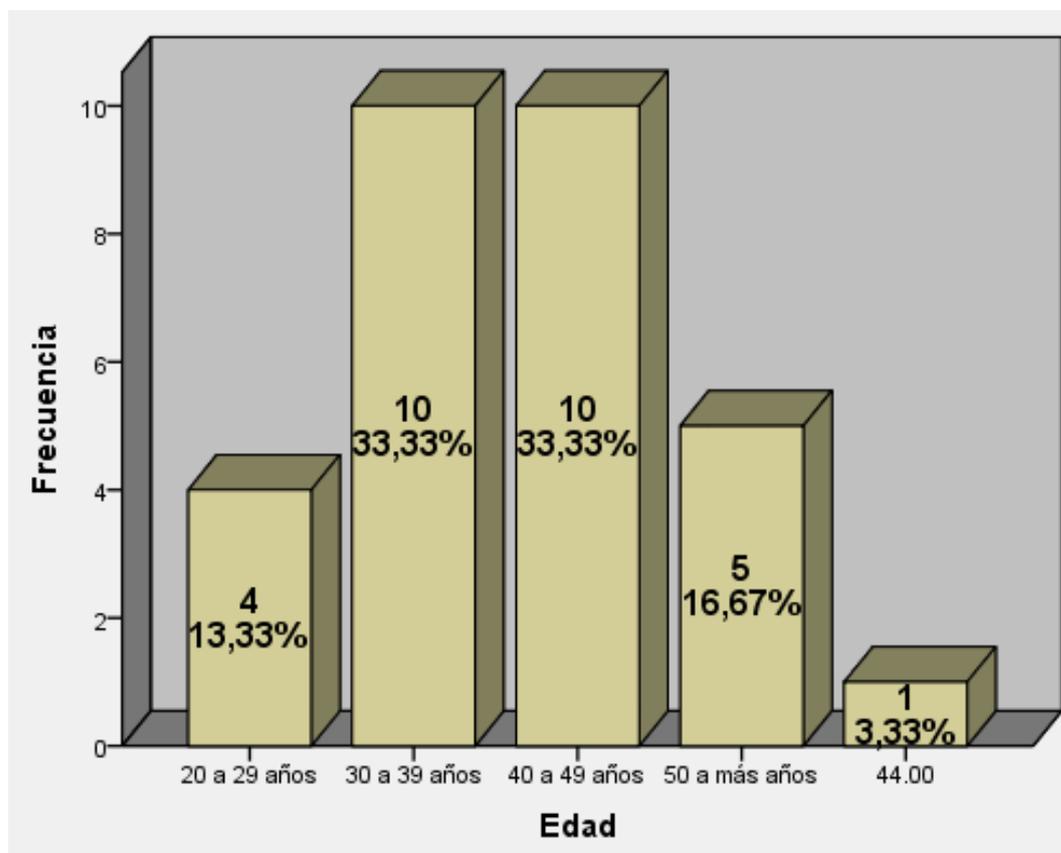
**CUADRO N°1**

**ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO, SEGÚN EDAD**

|               | N° | Porcentaje |
|---------------|----|------------|
| 20 a 29 años  | 4  | 13,3%      |
| 30 a 39 años  | 10 | 33,3%      |
| 40 a 49 años  | 10 | 33,3%      |
| 50 a más años | 5  | 16,7%      |
| 44,00         | 1  | 3,3%       |
| Total         | 30 | 100,0%     |

Fuente. Hospital Santa Rosa 2021

**Gráfico N°1**  
**ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO, SEGÚN EDAD**



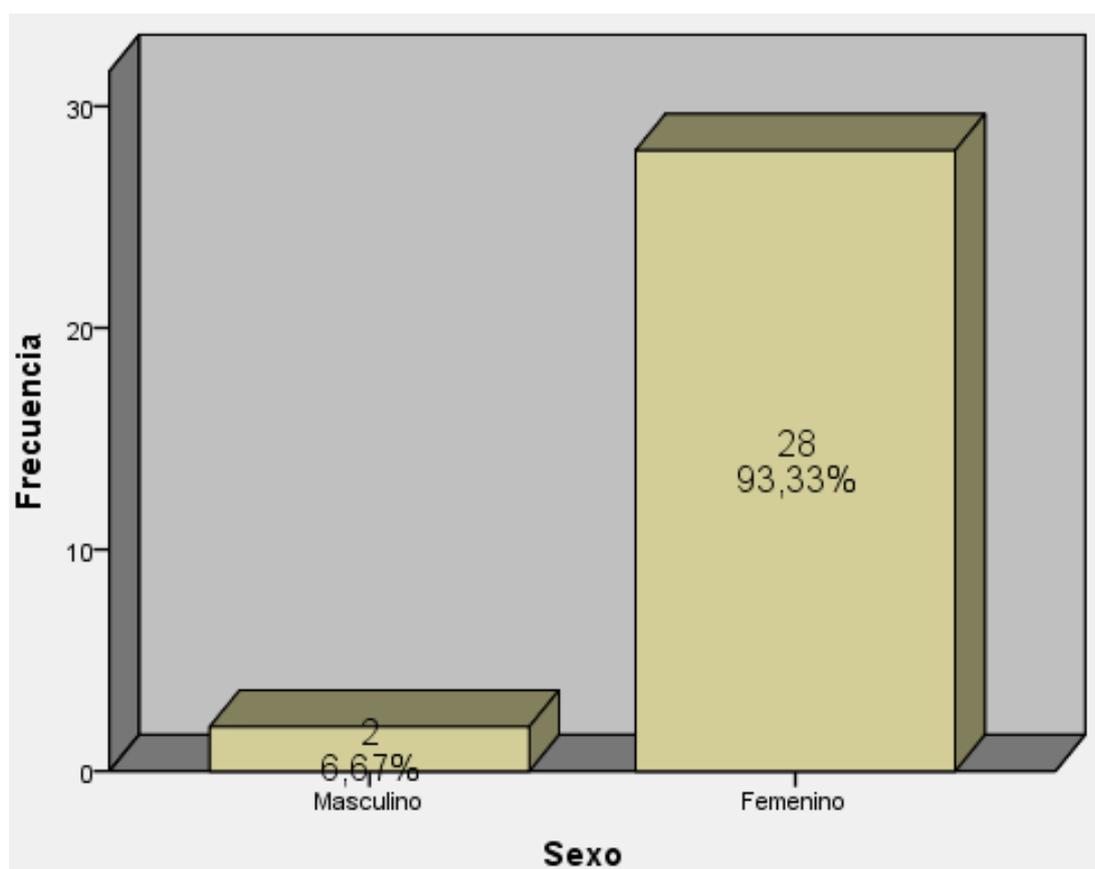
Se observó que el 66,66% de las enfermeras están en un rango de 30 a 49 años.

**CUADRO N°2**  
**ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO, SEGÚN SEXO**

|           | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Masculino | 2          | 6,7%       |
| Femenino  | 28         | 93,3%      |
| Total     | 30         | 100,0%     |

Fuente. Hospital Santa Rosa 2021

**Gráfico N°2**  
**ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO, SEGÚN SEXO**



Se observó que el 93.33% del personal de enfermería es del sexo femenino.

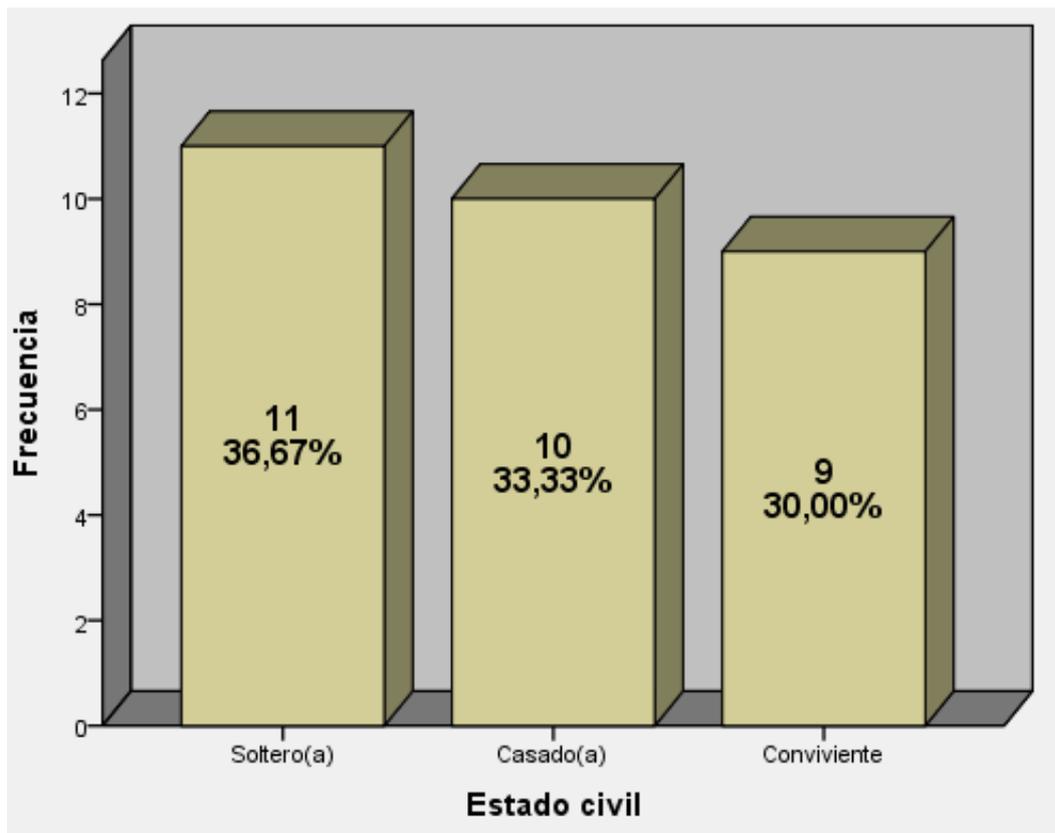
### CUADRO N°3

#### ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO, SEGÚN SU ESTADO CIVIL

|             | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Soltero(a)  | 11         | 36,7%      |
| Casado(a)   | 10         | 33,3%      |
| Conviviente | 9          | 30,0%      |
| Total       | 30         | 100,0%     |

Fuente. Hospital Santa Rosa 2021

#### Gráfico N°3 ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO, SEGÚN ESTADO CIVIL



Se observó que el 36.67% de las enfermeras tienen un estado civil soltero(a) mientras que el 33.33 % presentan una condición de casado(a).

#### CUADRO N°4

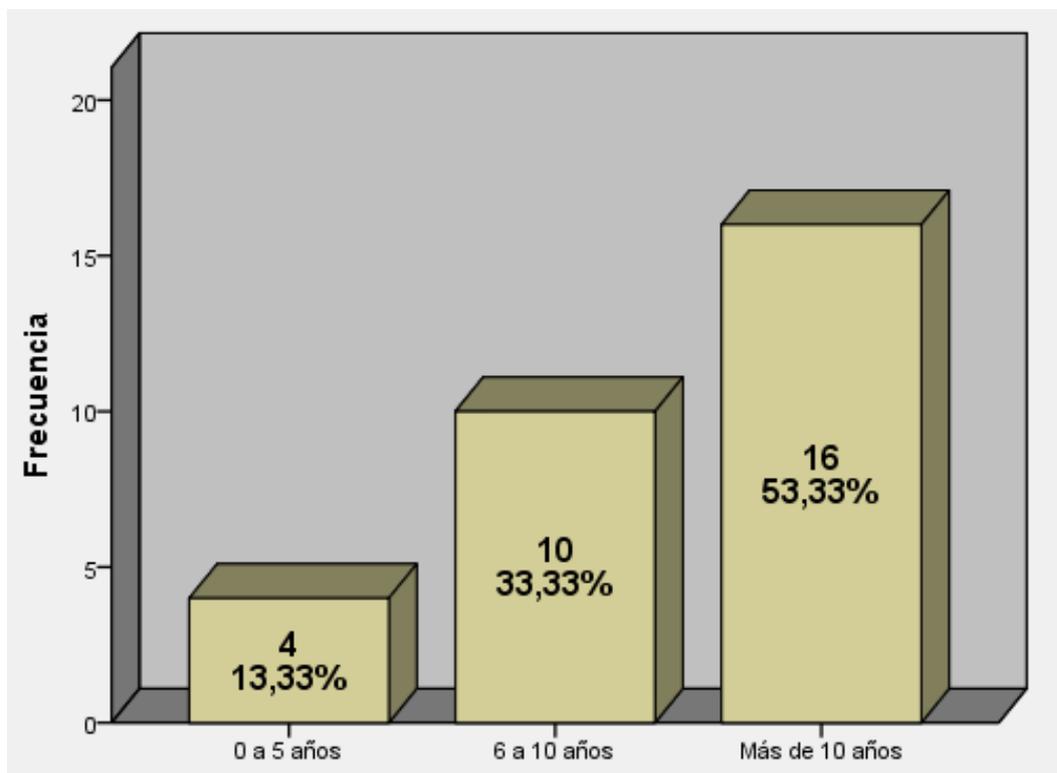
### ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO, SEGÚN TIEMPO DE SERVICIO EN EL HOSPITAL SANTA ROSA

|                | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|------------|------------|
| 0 a 5 años     | 4          | 13,3       |
| 6 a 10 años    | 10         | 33,3       |
| Más de 10 años | 16         | 53,3       |
| Total          | 30         | 100,0      |

Fuente. Hospital Santa Rosa 2021

#### Gráfico N°4

### ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO, SEGÚN TIEMPO DE SERVICIO EN EL HOSPITAL SANTA ROSA



Se observó que el 53.33 % de las enfermeras presentaban un tiempo de labor mayor de 10 años. El 33.33% , de 6 a 10 años.

### CUADRO N°5

#### ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO, SEGÚN TIEMPO DE SERVICIO EN CENTRO QUIRÚRGICO

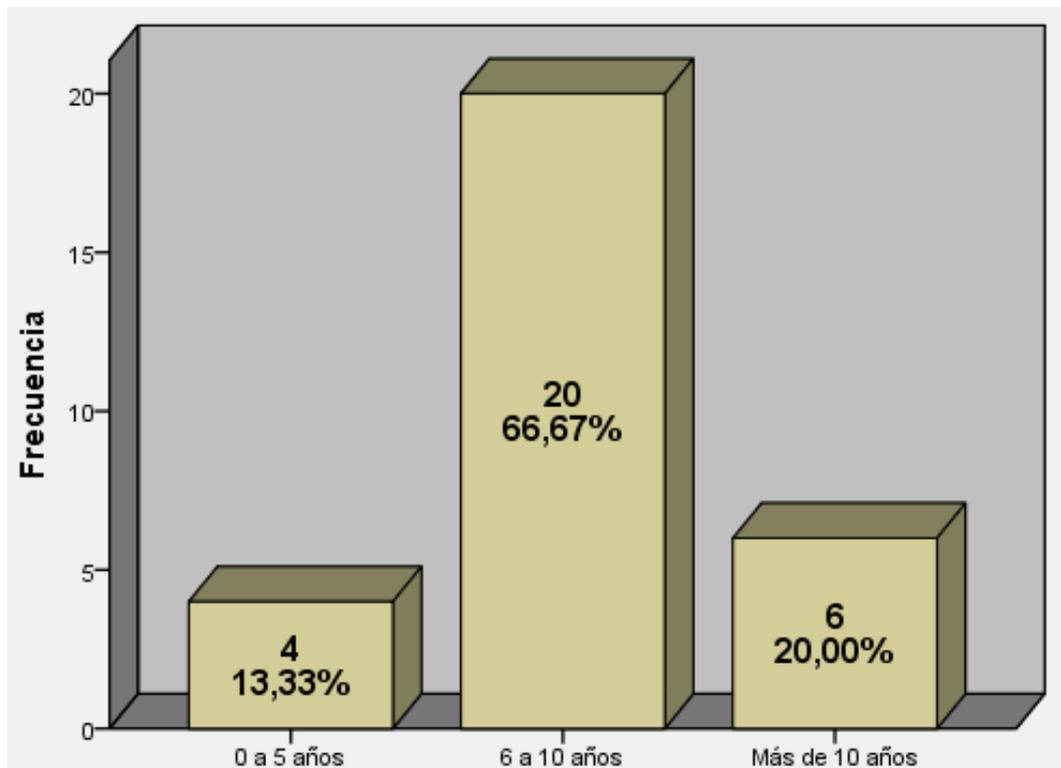
|                | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|------------|------------|
| 0 a 5 años     | 4          | 13,3%      |
| 6 a 10 años    | 20         | 66,7%      |
| Más de 10 años | 6          | 20,0%      |
| Total          | 30         | 100,0%     |

Fuente.

Hospital Santa Rosa 2021

### Gráfico N°5

#### ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO, SEGÚN TIEMPO DE SERVICIO EN CENTRO QUIRÚRGICO



Se observó que el 66,67% de las enfermeras presentaban un tiempo de labor de 6 a 10 años.

### CUADRO N°6

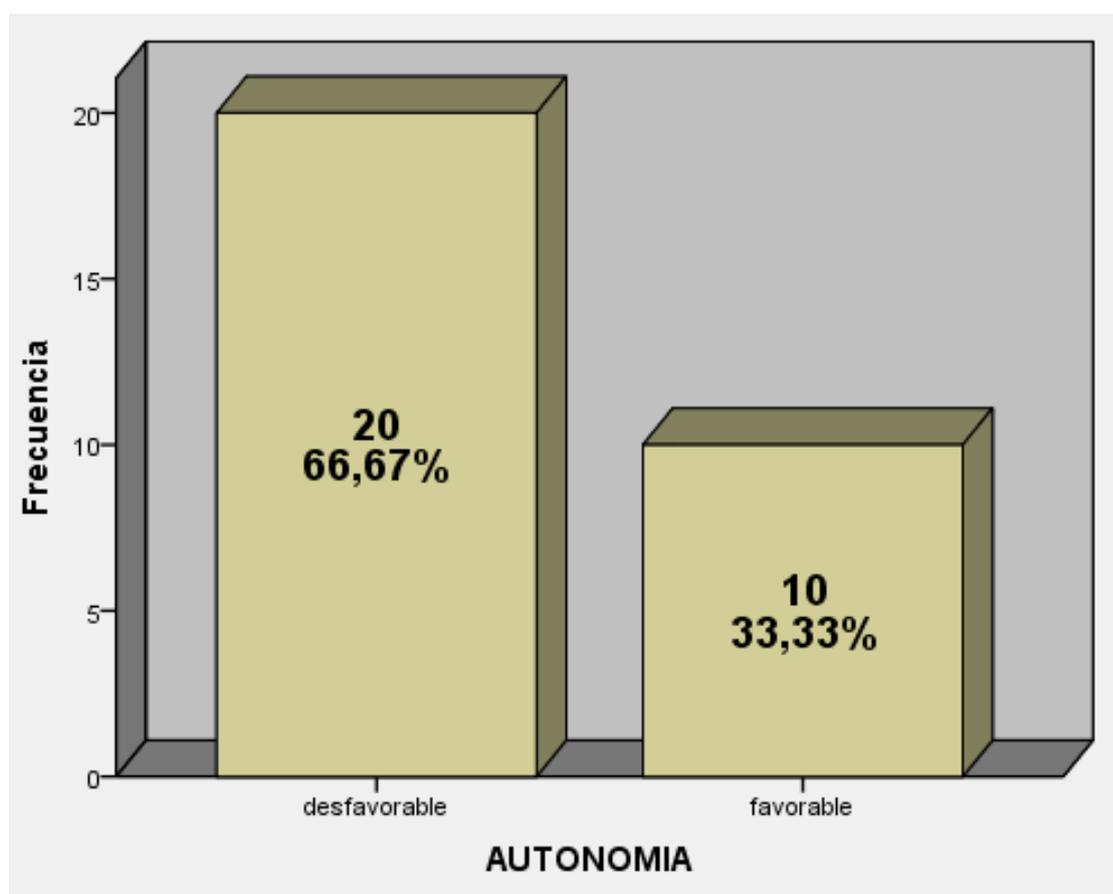
#### CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN SU DIMENSIÓN AUTONOMIA

|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| DESFAVORABLE | 20         | 66,7%      |
| FAVORABLE    | 10         | 33,3%      |
| Total        | 30         | 100,0%     |

Fuente. Hospital Santa Rosa 2021

### Gráfico N°6

#### CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN SU DIMENSIÓN AUTONOMIA



Se observó que el 66,67% de las enfermeras presentaban una autonomía desfavorable y el 33,33% presentaron una autonomía favorable.

### CUADRO N°7

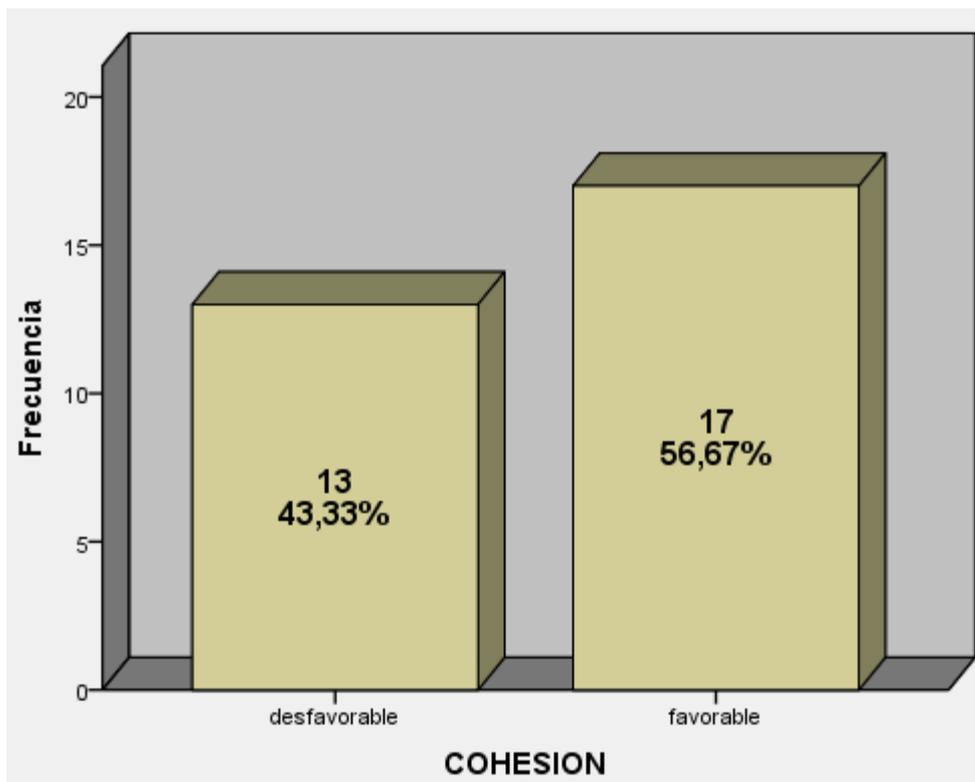
#### CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN SU DIMENSIÓN COHESIÓN

|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| DESFAVORABLE | 13         | 43,3%      |
| FAVORABLE    | 17         | 56,7%      |
| Total        | 30         | 100,0%     |

Fuente. Hospital Santa Rosa 2021

### Gráfico N°7

#### CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN SU DIMENSIÓN COHESIÓN



Se observó que el 56,67% de las enfermeras presentaban cohesión desfavorable y el 43.33% presentaron una cohesión favorable.

### CUADRO N°8

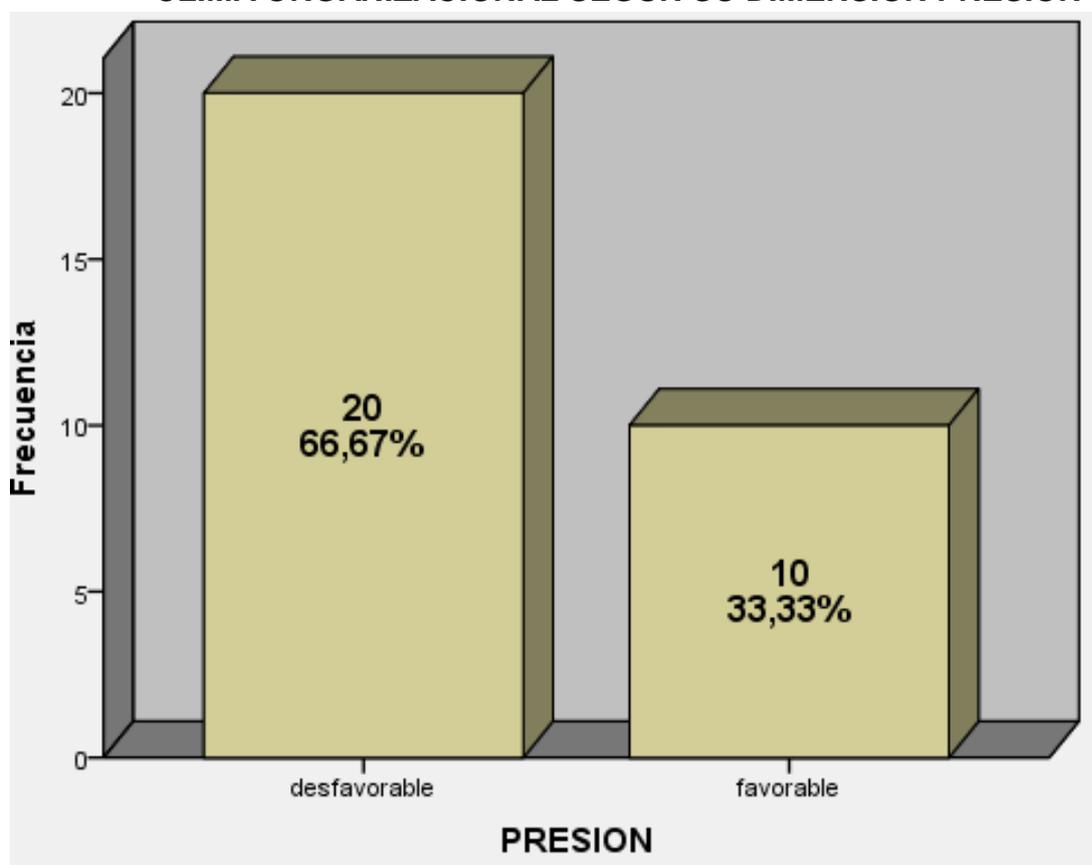
#### CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN SU DIMENSIÓN PRESIÓN

|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| DESFAVORABLE | 20         | 66,7       |
| FAVORABLE    | 10         | 33,3       |
| Total        | 30         | 100,0      |

Fuente. Hospital Santa Rosa 2021

### Gráfico N°8

#### CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN SU DIMENSIÓN PRESIÓN



Se observó que el 66,67% de las enfermeras presentaban presión desfavorable y el 33,33% presentaron una presión favorable.

### CUADRO N°9

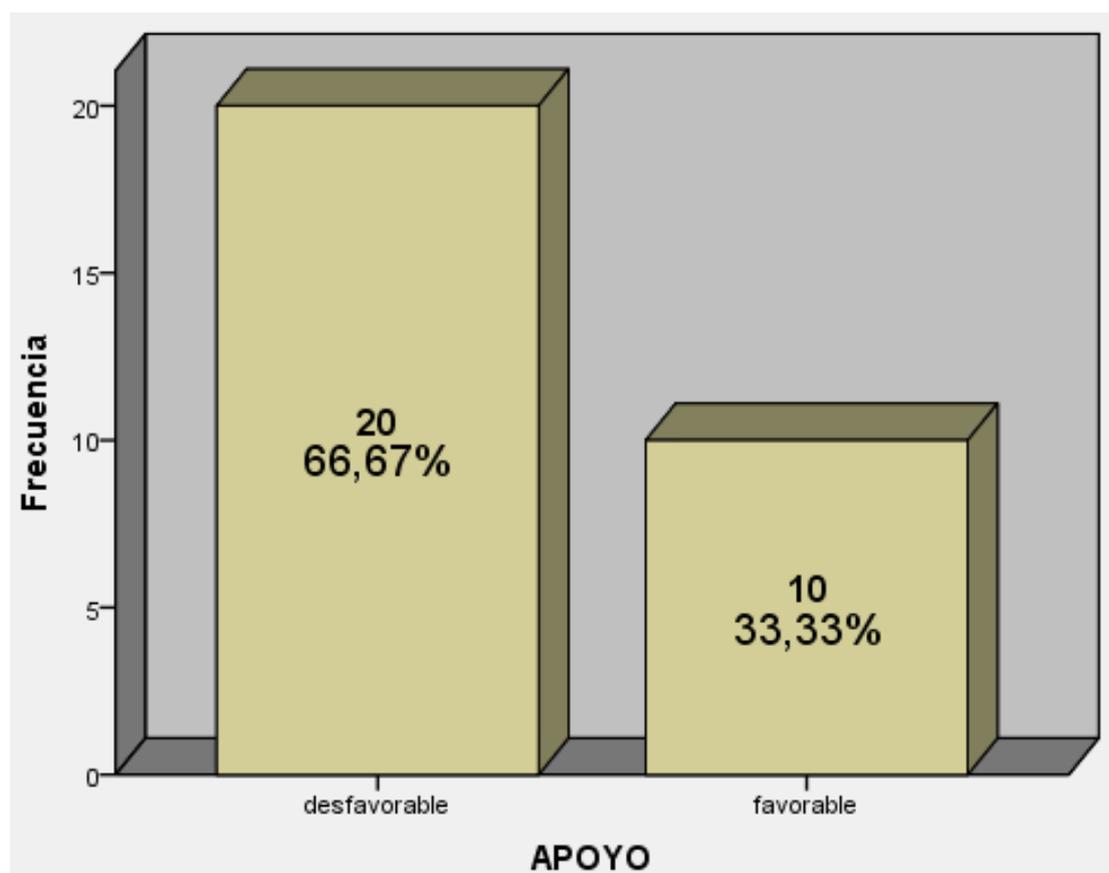
#### CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN SU DIMENSIÓN APOYO

|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| DESFAVORABLE | 20         | 66,7       |
| FAVORABLE    | 10         | 33,3       |
| Total        | 30         | 100,0      |

Fuente. Hospital Santa Rosa 2021

### Gráfico N°9

#### CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN SU DIMENSIÓN APOYO



Se observó que el 66,67% de las enfermeras presentaban apoyo desfavorable y el 33,33% presentaron apoyo favorable.

### CUADRO N°10

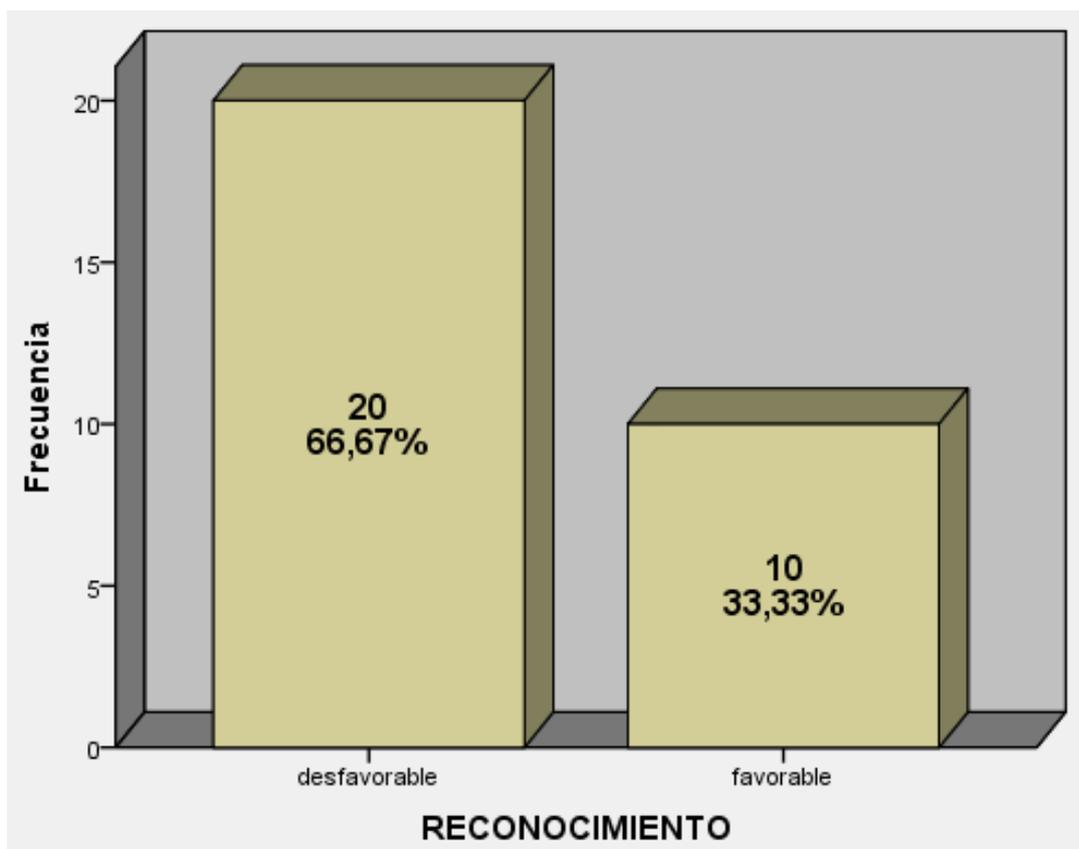
#### CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN SU DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO

|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| DESFAVORABLE | 20         | 66,7       |
| FAVORABLE    | 10         | 33,3       |
| Total        | 30         | 100,0      |

Fuente. Hospital Santa Rosa 2021

### Gráfico N°10

#### CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN SU DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO



Se observó que el 66,67% de las enfermeras presentaban reconocimiento desfavorable y el 33.33% presentaron reconocimiento favorable.

### CUADRO N°11

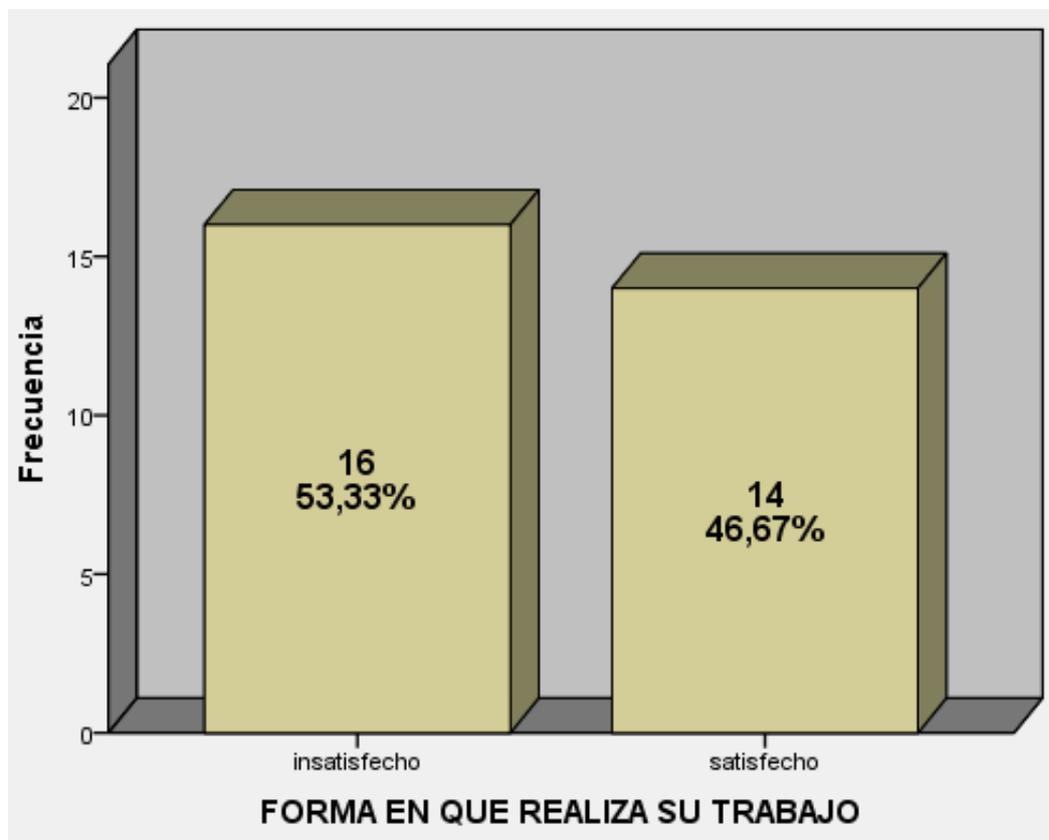
#### SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN SU DIMENSIÓN FORMA EN QUE REALIZA SU TRABAJO

|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| INSATISFECHO | 16         | 53,3%      |
| SATISFECHO   | 14         | 46,7%      |
| Total        | 30         | 100,0%     |

Fuente. Hospital Santa Rosa 2021

### Gráfico N°11

#### SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN SU DIMENSIÓN FORMA EN QUE REALIZA SU TRABAJO



Se observó que el 53.33% de las enfermeras se encontraban insatisfechas con la forma en que realizaban su trabajo.

## CUADRO N°12

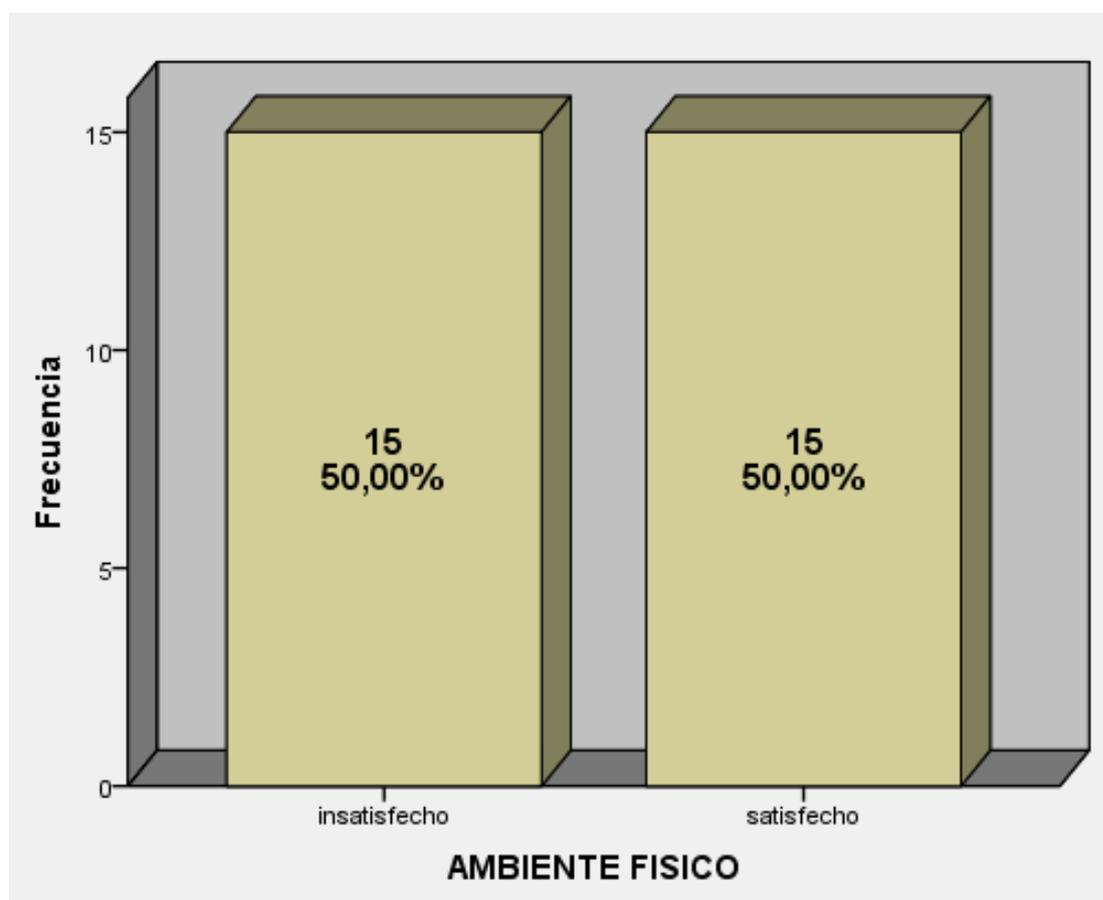
### SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN SU DIMENSIÓN AMBIENTE FÍSICO

|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| INSATISFECHO | 15         | 50,0       |
| SATISFECHO   | 15         | 50,0       |
| Total        | 30         | 100,0      |

Fuente. Hospital Santa Rosa 2021

### Gráfico N°12

### SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN SU DIMENSIÓN AMBIENTE FÍSICO



Se observó que el 50% de las enfermeras se encontraban insatisfechas con su ambiente físico.

**CUADRO N°13**

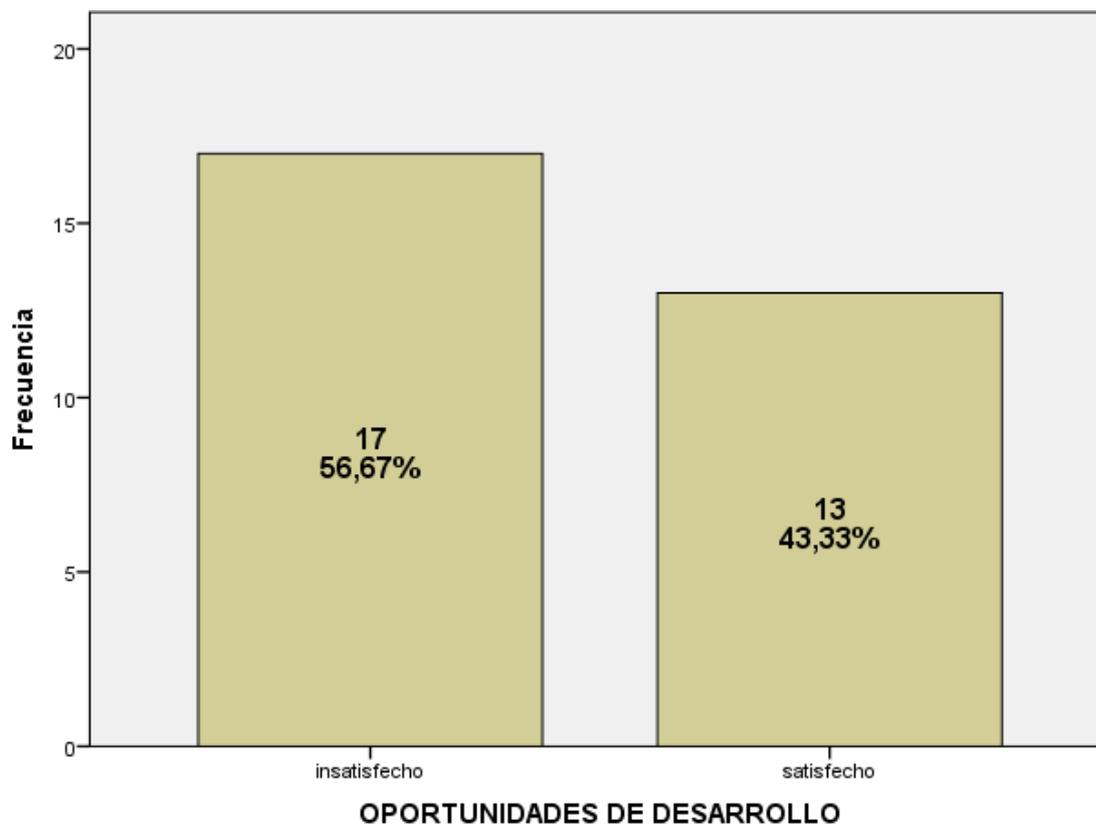
**SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN SU DIMENSIÓN OPORTUNIDADES DE DESARROLLO**

|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| INSATISFECHO | 17         | 56,7       |
| SATISFECHO   | 13         | 43,3       |
| Total        | 30         | 100,0      |

Fuente. Hospital Santa Rosa 2021

**Gráfico N°13**

**SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN SU DIMENSIÓN OPORTUNIDADES DE DESARROLLO**



Se observó que el 56.67% de las enfermeras se encontraban insatisfechas con las oportunidades de desarrollo.

#### CUADRO N°14

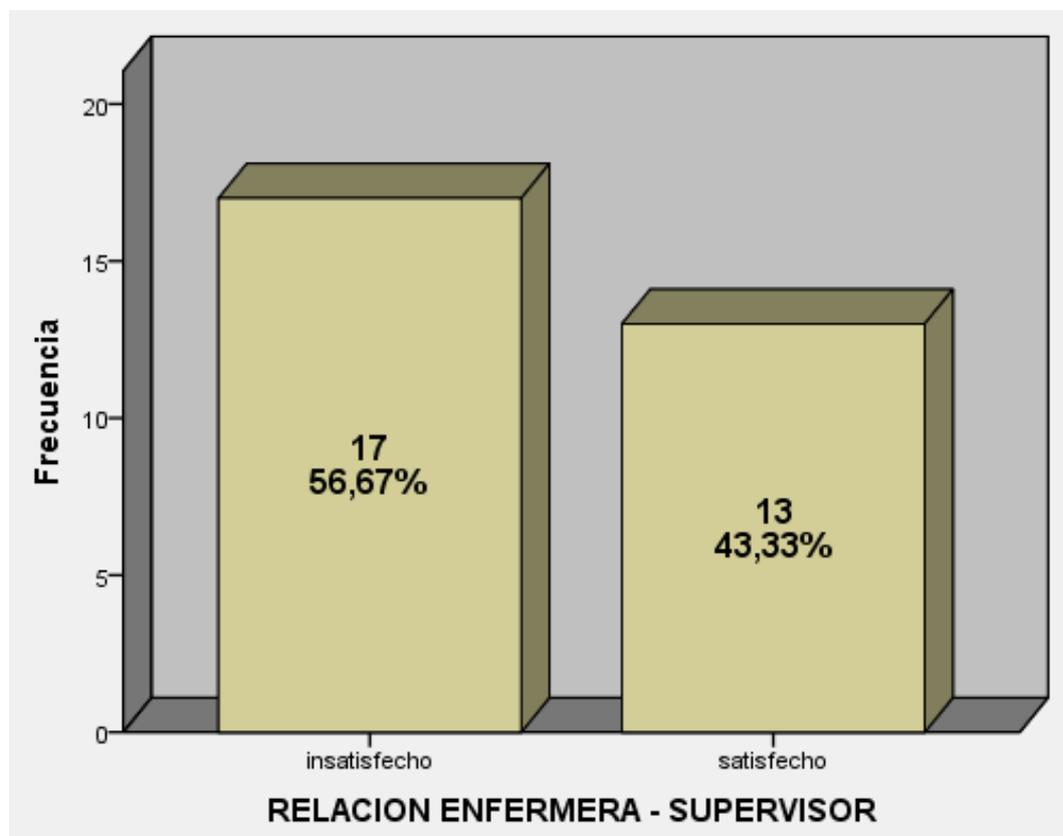
### SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN SU DIMENSIÓN RELACIÓN ENFERMERA SUPERVISOR

|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| INSATISFECHO | 17         | 56,7       |
| SATISFECHO   | 13         | 43,3       |
| Total        | 30         | 100,0      |

Fuente. Hospital Santa Rosa 2021

#### Gráfico N°14

### SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN SU DIMENSIÓN RELACIÓN ENFERMERA SUPERVISOR



Se observó que el 56.67% de las enfermeras se encontraban insatisfechas respecto a la relación enfermera supervisor.

### CUADRO N°15

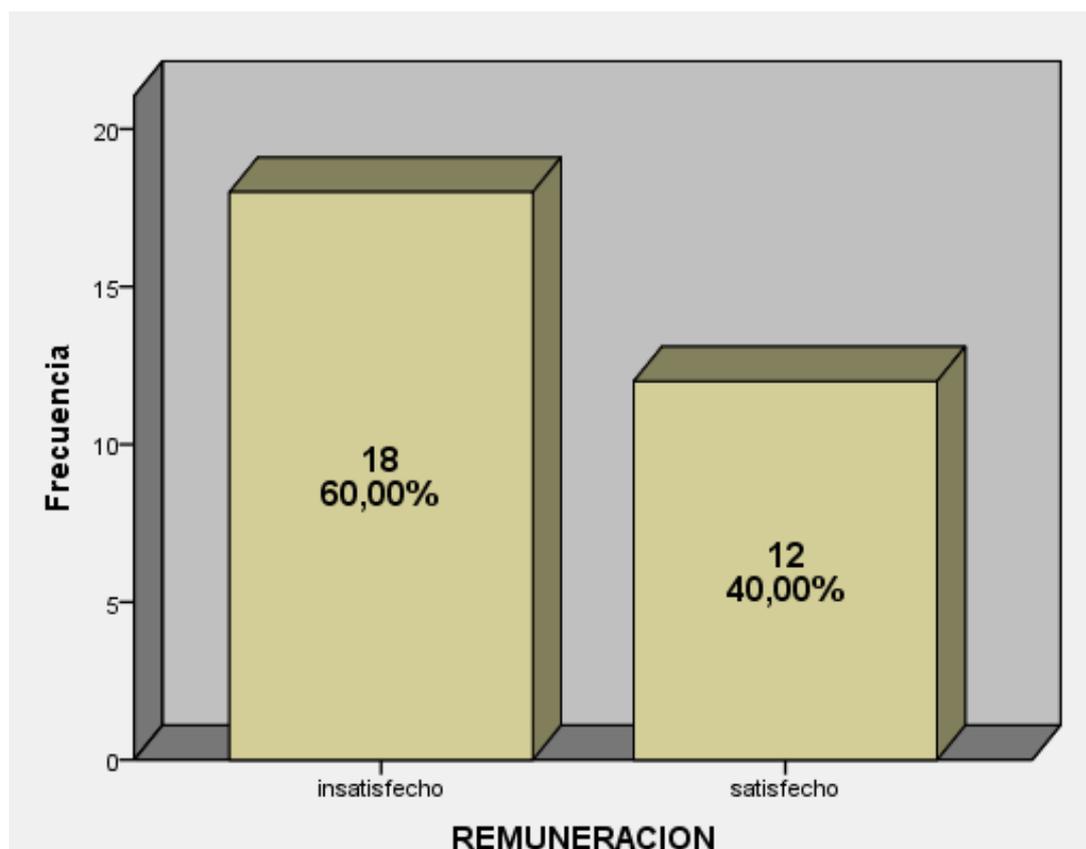
#### SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN SU DIMENSIÓN REMUNERACIÓN

|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| INSATISFECHO | 18         | 60,0       |
| SATISFECHO   | 12         | 40,0       |
| Total        | 30         | 100,0      |

Fuente. Hospital Santa Rosa 2021

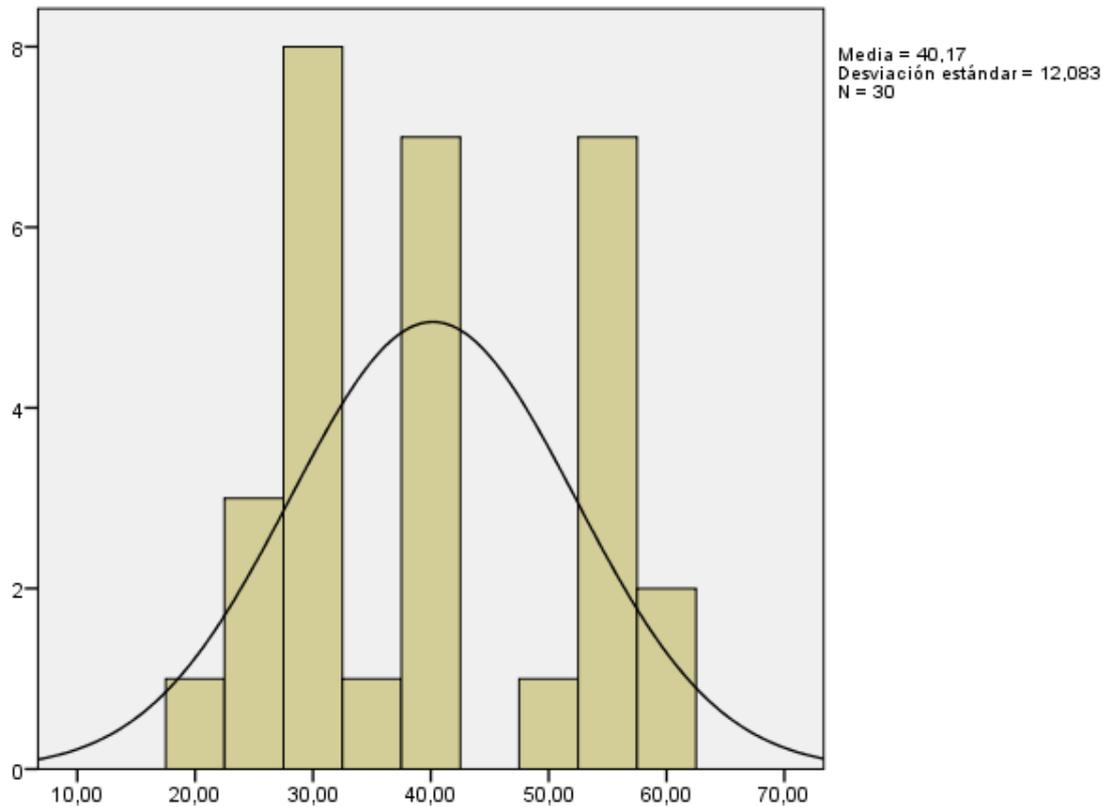
### Gráfico N°15

#### SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN SU DIMENSIÓN REMUNERACIÓN



Se observó que el 60.00% de las enfermeras se encontraban insatisfechas respecto a la remuneración.

**ANEXO**  
**CATEGORIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE**  
**LA ESCALA STANONES**



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

X=media. DS= Desviación estándar

0.75=constante

$a = X - 0.75(DS)$

$b = X + 0.75(DS)$

Valores:

X =40.17

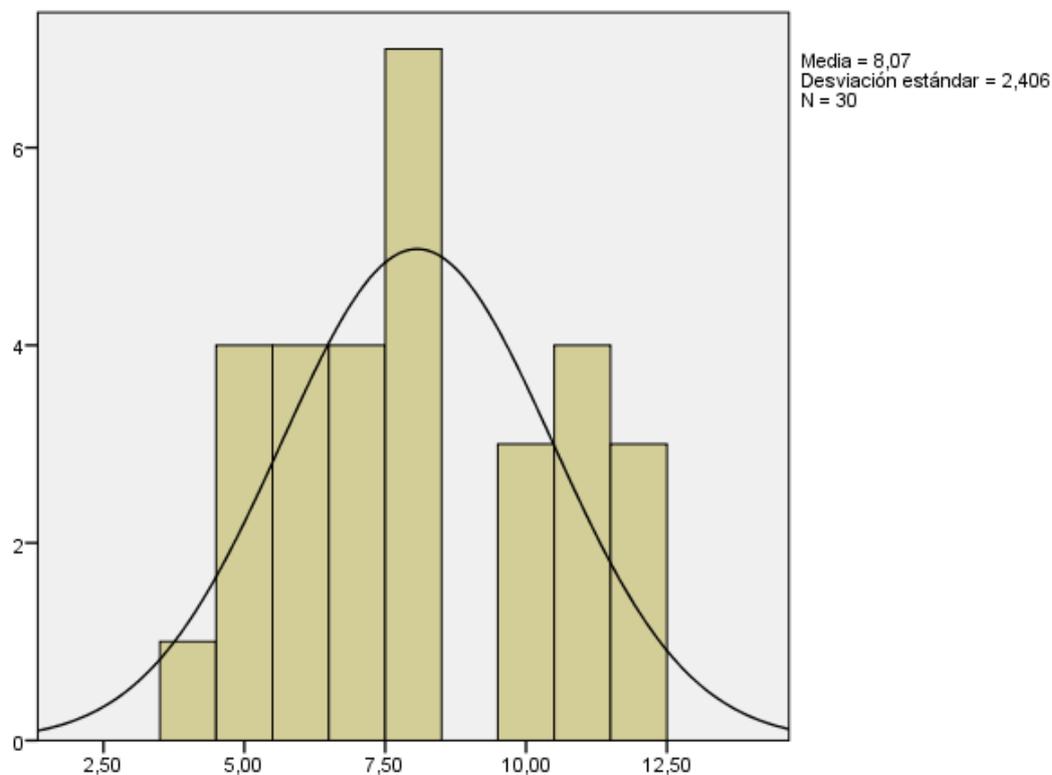
DS = 12.083

Valor mínimo: 20

Valor Máximo:60

| CATEGORÍAS/NIVELES | INTERVALOS |
|--------------------|------------|
| FAVORABLE          | 40-60      |
| DESFAVORABLE       | 20-40      |

**ANEXO**  
**CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN AUTONOMIA DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STANONES**



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

X=media. DS= Desviación estándar

0.75=constante

a= X - 0.75(DS)

b= X + 0.75(DS)

Valores:

X =8.07

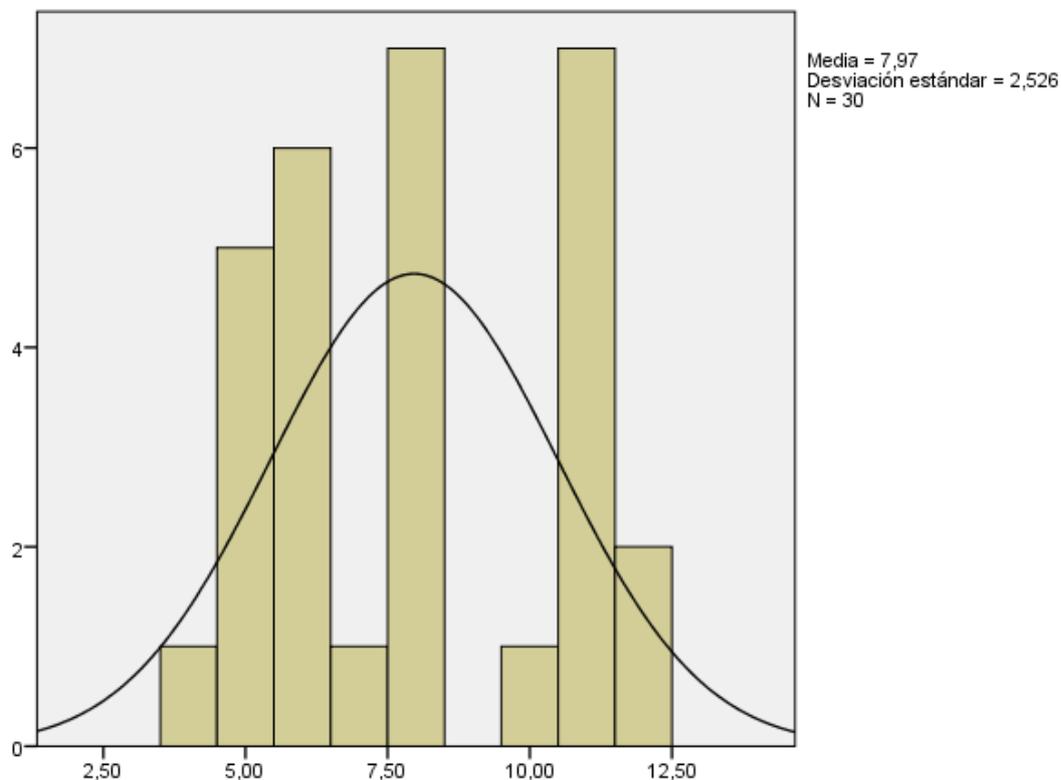
DS = 2.406

Valor mínimo: 4

Valor Máximo:12

| CATEGORÍAS/NIVELES | INTERVALOS |
|--------------------|------------|
| FAVORABLE          | 8-12       |
| DESFAVORABLE       | 4-8        |

**ANEXO**  
**CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN COHESIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STANONES**



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

X=media. DS= Desviación estándar

0.75=constante

$a = X - 0.75(DS)$

$b = X + 0.75(DS)$

Valores:

$X = 7.97$

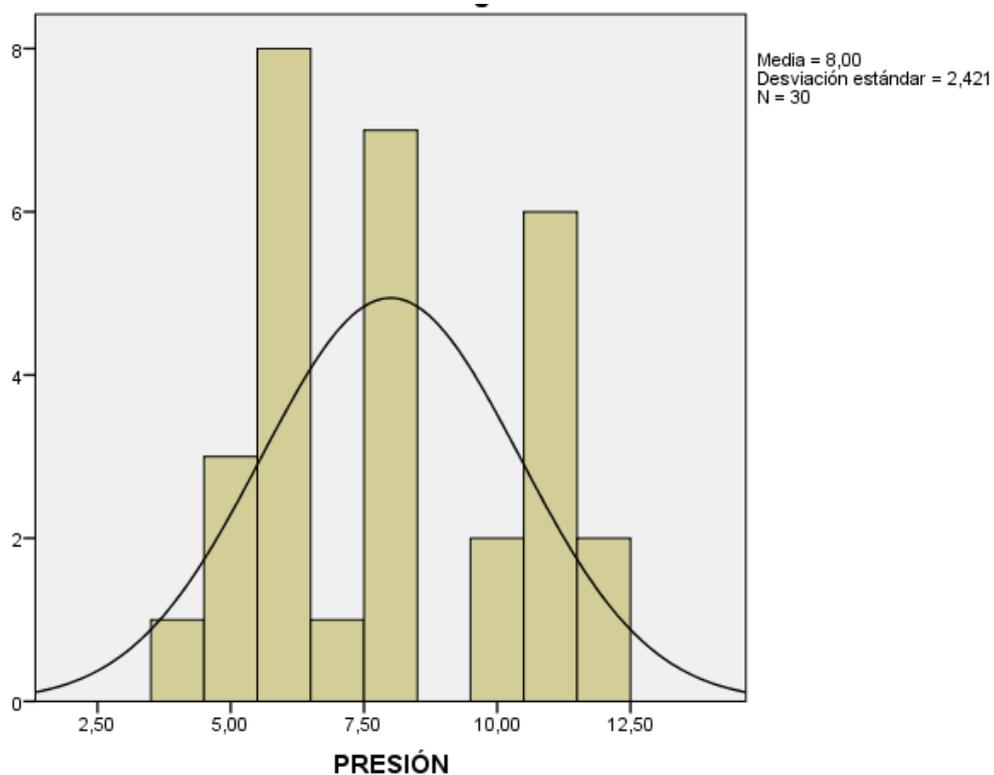
$DS = 2.526$

Valor mínimo: 4

Valor Máximo:12

| CATEGORÍAS/NIVELES | INTERVALOS |
|--------------------|------------|
| FAVORABLE          | 8-12       |
| DESFAVORABLE       | 4-8        |

**ANEXO**  
**CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN PRESIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STANONES**



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

X=media. DS= Desviación estándar

0.75=constante

$a = X - 0.75(DS)$

$b = X + 0.75(DS)$

Valores:

X =8

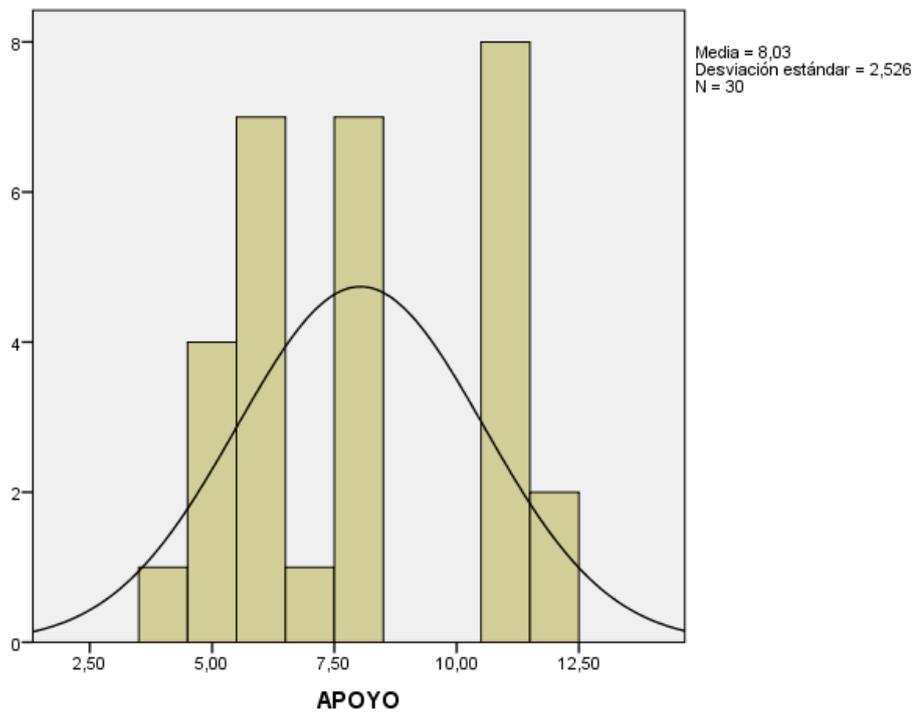
DS = 2.421

Valor mínimo: 4

Valor Máximo:12

| CATEGORÍAS/NIVELES | INTERVALOS |
|--------------------|------------|
| FAVORABLE          | 8-12       |
| DESFAVORABLE       | 4-8        |

**ANEXO**  
**CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN APOYO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STANONES**



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

X=media. DS= Desviación estándar

0.75=constante

$a = X - 0.75(DS)$

$b = X + 0.75(DS)$

Valores:

X =8,03

DS = 2.526

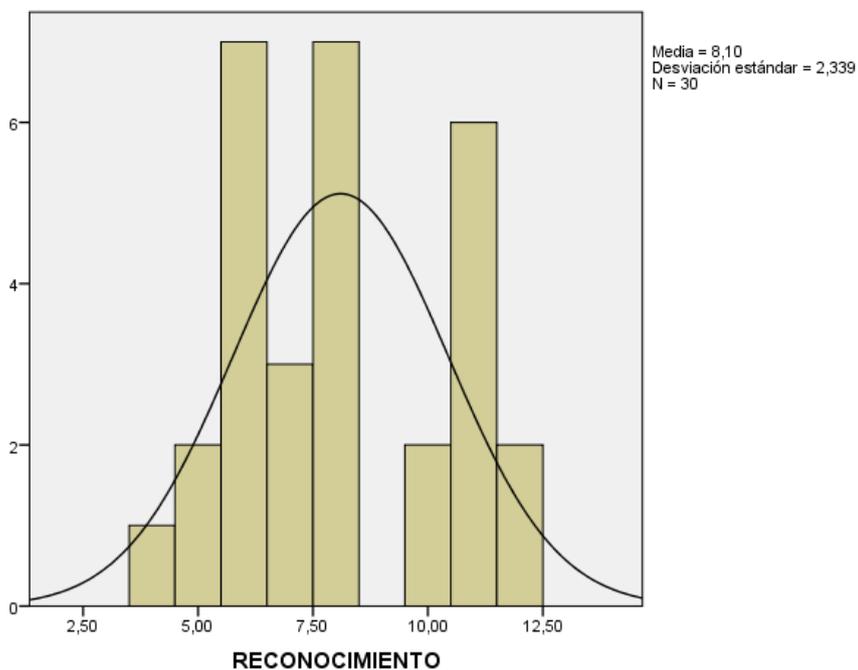
Valor mínimo: 4

Valor Máximo:12

| CATEGORÍAS/NIVELES | INTERVALOS |
|--------------------|------------|
| FAVORABLE          | 8-12       |
| DESFAVORABLE       | 4-8        |

**ANEXO**

## CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STANONES



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

X=media. DS= Desviación estándar

0.75=constante

$a = X - 0.75(DS)$

$b = X + 0.75(DS)$

Valores:

X =8,10

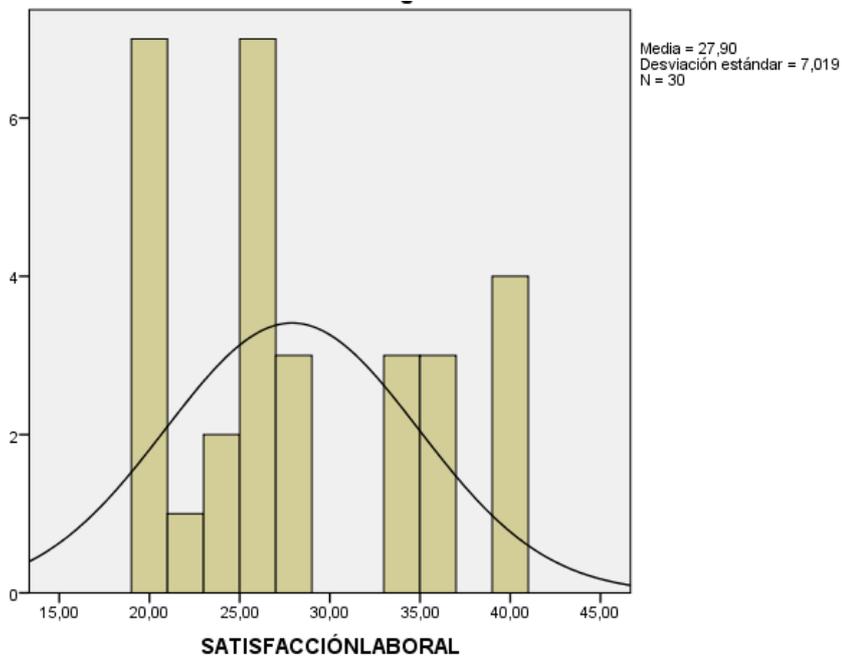
DS = 2.339

Valor mínimo: 4

Valor Máximo:12

| CATEGORÍAS/NIVELES | INTERVALOS |
|--------------------|------------|
| FAVORABLE          | 8-12       |
| DESFAVORABLE       | 4-8        |

**ANEXO**  
**CATEGORIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL A TRAVÉS DE**  
**LA ESCALA DE STANONES**



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

X=media. DS= Desviación estándar

0.75=constante

$a = X - 0.75(DS)$

$b = X + 0.75(DS)$

Valores:

$X = 27.90$

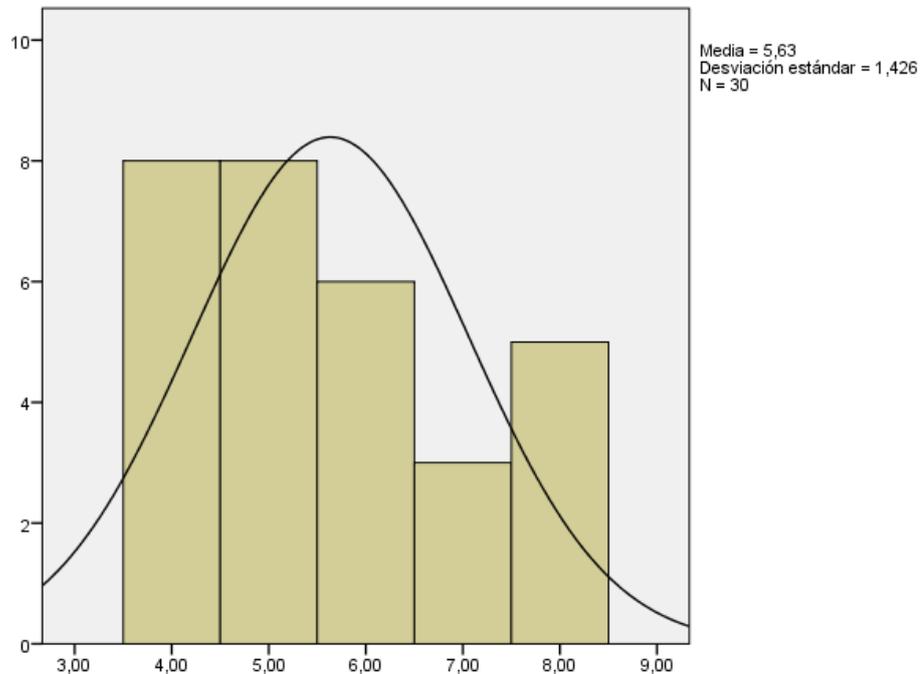
$DS = 7.019$

Valor mínimo: 20

Valor Máximo:40

| CATEGORÍAS/NIVELES | INTERVALOS |
|--------------------|------------|
| SATISFECHO         | 28-40      |
| INSATISFECHO       | 20-27      |

**ANEXO**  
**CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN FORMA EN QUE REALIZA SU TRABAJO**  
**DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE**  
**STANONES**



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

X=media. DS= Desviación estándar

0.75=constante

$a = X - 0.75(DS)$

$b = X + 0.75(DS)$

Valores:

X =5.63

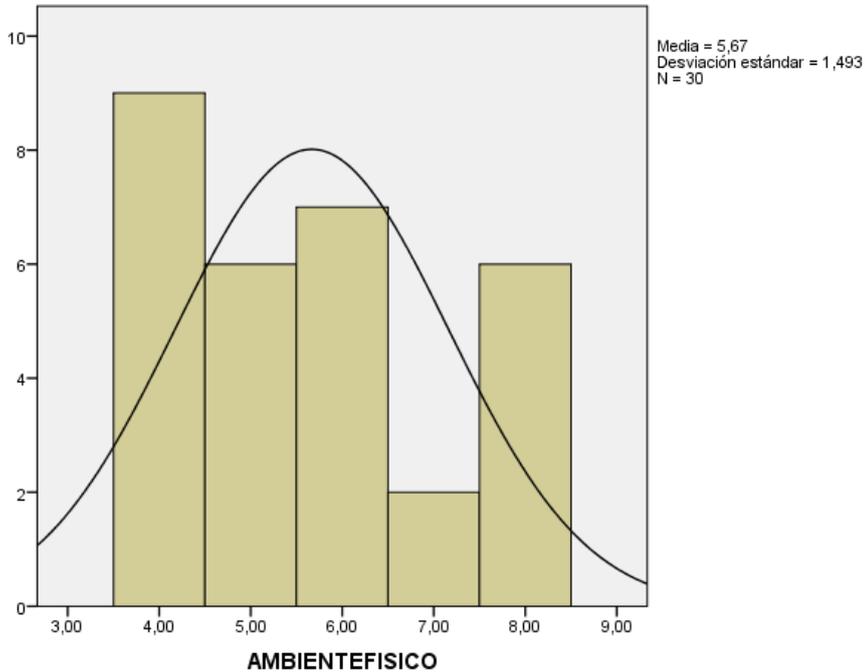
DS = 1.426

Valor mínimo: 4

Valor Máximo:8

| CATEGORÍAS/NIVELES | INTERVALOS |
|--------------------|------------|
| SATISFECHO         | 6-8        |
| INSATISFECHO       | 4-5        |

**ANEXO**  
**CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN AMBIENTE FISICO DE LA VARIABLE**  
**SATISFACCIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STANONES**



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

X=media. DS= Desviación estándar

0.75=constante

$a = X - 0.75(DS)$

$b = X + 0.75(DS)$

Valores:

$X = 5.67$

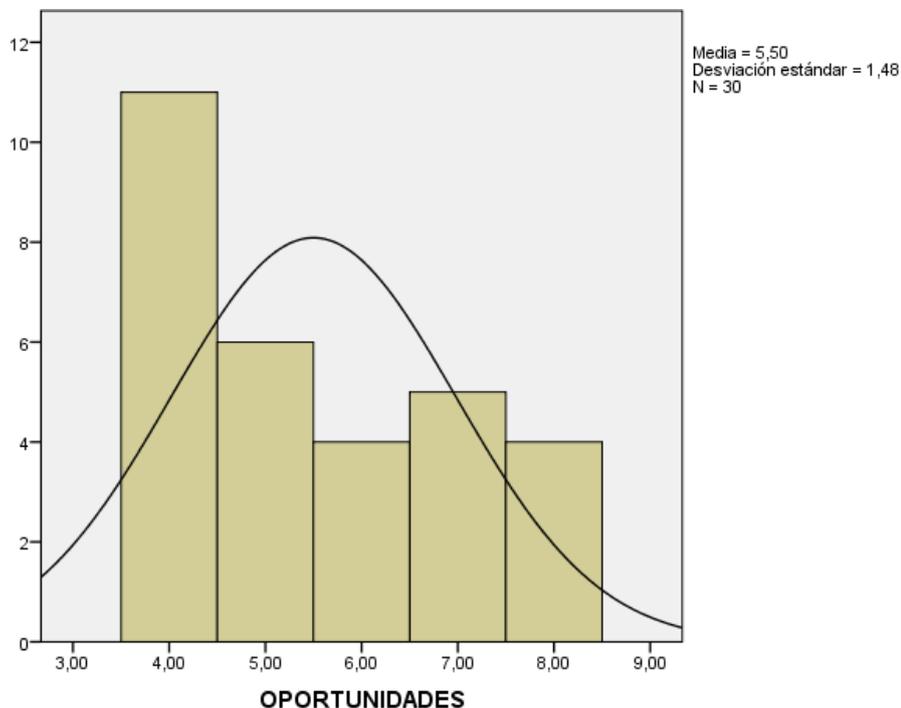
$DS = 1.493$

Valor mínimo: 4

Valor Máximo:8

| CATEGORÍAS/NIVELES | INTERVALOS |
|--------------------|------------|
| SATISFECHO         | 6-8        |
| INSATISFECHO       | 4-5        |

**ANEXO**  
**CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN OPORTUNIDADES DE LA VARIABLE**  
**SATISFACCIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STANONES**



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

X=media. DS= Desviación estándar

0.75=constante

$a = X - 0.75(DS)$

$b = X + 0.75(DS)$

Valores:

X =5.50

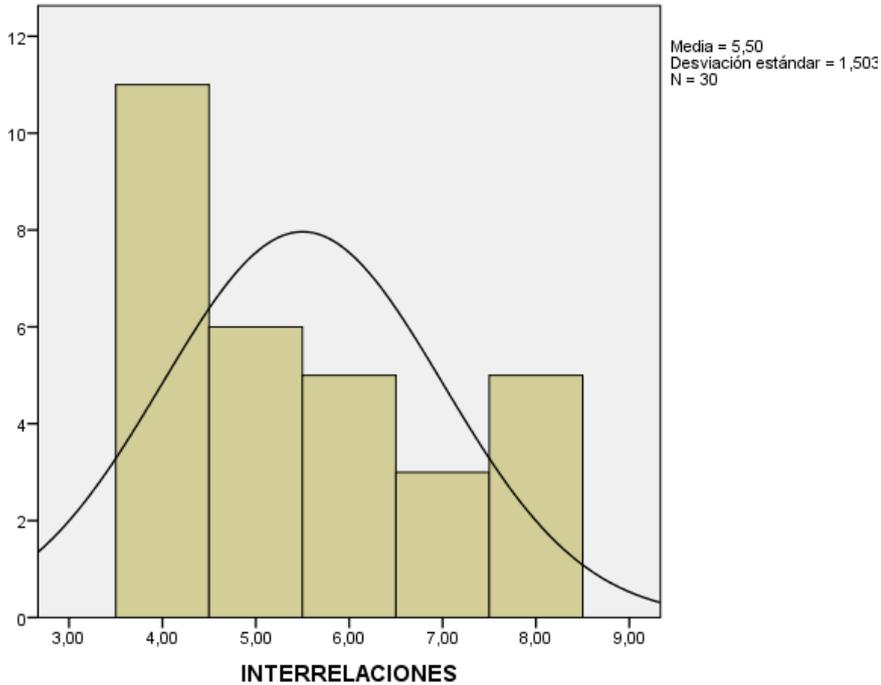
DS = 1.48

Valor mínimo: 4

Valor Máximo:8

| CATEGORÍAS/NIVELES | INTERVALOS |
|--------------------|------------|
| SATISFECHO         | 6-8        |
| INSATISFECHO       | 4-5        |

**ANEXO**  
**CATEGORIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN INTERRELACIONES DE LA VARIABLE**  
**SATISFACCIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STANONES**



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

X=media. DS= Desviación estándar

0.75=constante

$a = X - 0.75(DS)$

$b = X + 0.75(DS)$

Valores:

$X = 5.50$

$DS = 1.503$

Valor mínimo: 4

Valor Máximo:8

| CATEGORÍAS/NIVELES | INTERVALOS |
|--------------------|------------|
| SATISFECHO         | 6-8        |
| INSATISFECHO       | 4-5        |