

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
DE LA SALUD**



**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN  
LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA  
DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL  
HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ –  
ESSALUD - HUANCAYO 2019”**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**AUTORAS:**

**LEON VEGA EDITH ANGELA**

**NUÑEZ HORMAZA MODESTA**

**ASESORA: Mg. Rosa Esther Sandoval Trujillo**

**CALLAO 2019**

**PERÚ**





## CONSTANCIA N° 018-2020 DE AUTENTICIDAD DE LA TESIS

La Directora y el Comité Directivo de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;


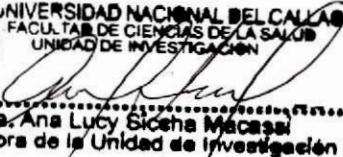
### HACEN CONSTAR QUE:

Don (ña) **NÚÑEZ HORMAZA MODESTA y LEÓN VEGA EDITH ÁNGELA**, ha presentado el Informe de Investigación titulado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE - ESSALUD - HUANCAYO 2019”**, en el que ha aplicado el SOFTWARE ANTIPLAGIO para obtener el:

- GRADO DE BACHILLER
- TÍTULO PROFESIONAL
- TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Cuyo resultado es: **17%** de similitud presentado para continuar con trámites pertinentes.

Bellavista, 20 de Enero de 2020.

 UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
  
.....  
Dra. Ana Lucy Siccha Macasal  
Directora de la Unidad de Investigación

## HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACION

### MIEMBROS DEL JURADO:

- |   |            |
|---|------------|
| • Dr. CESAR AUGUSTO RUIZ RIVERA         | PRESIDENTE |
| • Mg. CONSTANTINO MIGUEL NIEVES BARRETO | SECRETARIO |
| • Mg. VILMA MARIA ARROYO VIGIL          | VOCAL      |

ASESORA: Mg. Rosa Esther Sandoval Trujillo

Nº de Libro: 03

Nº de Folio: 335

Acta Nº : 150-2019

Fecha de Aprobación de tesis: 06 de diciembre, de 2019

- Resolución de sustentación de la Unidad de Posgrado Nº 073 -2019-CDUPG-FCS.- del 23 de Enero de 2019

### **DEDICATORIA:**

Esta tesis se la dedicamos a nuestras familias y a nuestros seres queridos, ya que gracias a su incondicional apoyo, constancia y amor logramos cumplir un objetivo más en nuestra vida académica.

### **AGRADECIMIENTO:**

A nuestros padres y familiares quienes nos brindaron apoyo para seguir cumpliendo nuestras metas. De igual manera a mis estimados formadores quienes me guiaron para hacer el presente trabajo.

# INDICE

INDICE DE TABLA DE CONTENIDO.....	1
INDICE DE GRAFICOS.....	4
RESUMEN .....	6
ABSTRACT .....	7
INTRODUCCION .....	8
CAPITULO I.....	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.1 Descripción de la realidad problemática .....	10
1.2. Formulación del problema.....	11
1.2.1 Problema General:.....	11
1.2.2 Problema Específicos:.....	11
1.3 Objetivos. ....	12
1.3.1 Objetivo General: .....	12
1.3.2 Objetivos Específicos:.....	12
1.4 Limitantes de la investigación:.....	13
CAPITULO II.....	14
MARCO TEORICO.....	14
2.1. Antecedentes de estudio. ....	14
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	14
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	17
2.2. Marco o Bases Teoricas .....	22
2.2.1 Teórico:.....	22
2.3 MARCO CONCEPTUAL.....	47
CAPITULO III.....	53
HIPOTESIS Y VARIABLES .....	53
3.1 Hipótesis General e hipótesis específicos.....	53
3.2 Definición conceptual de las variables. ....	53
3.2.1. Operacionalización de variables .....	54
CAPITULO IV .....	56
DISEÑO METODOLOGICO.....	56

4.1	Tipo y diseño de investigación.	56
4.2	Método de Investigación.	56
4.3	Población y Muestra.	56
4.4	Lugar de estudio.	57
4.5	Técnicas e Instrumentos de recolección de la información.	57
4.6	Análisis y procesamiento de datos	61
<b>CAPITULO V</b>		63
<b>RESULTADOS</b>		63
5.1.	Resultados Descriptivos.	63
5.2.	Resultados Inferenciales:	66
<b>CAPITULO VI</b>		82
<b>DISCUSION DE RESULTADOS</b>		82
6.1.	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	82
6.2.	Contrastación de los resultados con otros similares	90
6.3.	Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	97
<b>CONCLUSIONES</b>		98
<b>RECOMENDACIONES</b>		99
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>		100
<b>ANEXOS</b>		111
ANEXO N° 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA		111
ANEXO N° 2. INSTRUMENTOS VALIDADOS		114
CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL EDCO ADAPTADO		115
CUESTIONARIO PARA MEDIR SATISFACCION LABORAL		119
ANEXO N° 3.		122
CONSENTIMIENTO INFORMADO		122
ANEXO N° 4. BASE DE DATOS		123
ANEXO N° 5. OTROS ANEXOS		128



## INDICE DE TABLA DE CONTENIDO

<b>TABLA 1.</b> SEXO Y EDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ ESSALUD HUANCAYO 2019	63
<b>TABLA 2.</b> GRUPO OCUPACIONAL, RÉGIMEN LABORAL Y TIEMPO DE SERVICIOS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ ESSALUD HUANCAYO 2019	64
<b>TABLA 3.</b> CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ ESSALUD HUANCAYO 2019	66
<b>TABLA 4.</b> CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ ESSALUD HUANCAYO 2019 SEGUN GRUPO OCUPACIONAL	67
<b>TABLA 5.</b> CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMNERIA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ ESSALUD HUANCAYO 2019 SEGUN RÉGIMEN LABORAL	69
<b>TABLA 6.</b> CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ HUANCAYO 2019 SEGUN TIEMPO DE SERVICIO	70
<b>TABLA 7.</b> NIVELES DE DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ HUANCAYO 2019	71

<b>TABLA 8.</b> SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ ESSALUD HUANCAYO 2019	73
<b>TABLA 9.</b> SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DELSERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ ESSALUD HUANCAYO 2019 SEGUN GRUPO OCUPACIONAL	74
<b>TABLA 10.</b> SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ ESSALUD HUANCAYO 2019 SEGUN RÉGIMEN LABORAL	75
<b>TABLA 11.</b> NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ HUANCAYO 2019 SEGUN TIEMPO DE SERVICIO	76
<b>TABLA 12.</b> NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ HUANCAYO 2019	77
<b>TABLA 13.</b> CORRELACIÓN DE LOS PUNTAJES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ HUANCAYO 2019	78
<b>TABLA 14.</b> CORRELACIÓN DE LOS PUNTAJES DE LAS DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL	80
<b>TABLA 15.</b> PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV DE LAS VARIABLES	81

<b>TABLA 16. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>83</b>
<b>TABLA 17. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1</b>	<b>85</b>
<b>TABLA 18. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2</b>	<b>87</b>
<b>TABLA 19. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3</b>	<b>89</b>

## INDICE DE GRAFICOS

	PAG.
<b>FIGURA 1:</b> GRUPO OCUPACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PIALÉ PIALÉ ESSALUD.	64
<b>FIGURA 2.A:</b> RÉGIMEN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PIALÉ PIALÉ ESSALUD 2019.	65
<b>FIGURA 2.B:</b> TIEMPO DE SERVICIO PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PIALÉ PIALÉ ESSALUD 2019.	66
<b>FIGURA 3:</b> NIVELES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PIALÉ PIALÉ ESSALUD 2019.	67
<b>FIGURA 4:</b> NIVELES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PIALÉ PIALÉ ESSALUD 2019 SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL.	68
<b>FIGURA 5:</b> NIVELES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PIALÉ PIALÉ ESSALUD 2019.SEGÚN RÉGIMEN LABORAL.	70
<b>FIGURA 6:</b> NIVELES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PIALÉ PIALÉ ESSALUD 2019 SEGÚN TIEMPO DE SERVICIO.	71
<b>FIGURA 7:</b> NIVELES DE LAS DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PIALÉ PIALÉ ESSALUD 2019.	72
<b>FIGURA 8:</b> NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PIALÉ PIALÉ ESSALUD 2019.	73
<b>FIGURA 9:</b> NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL	74

HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ ESSALUD 2019  
SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL.

**FIGURA 10:** NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ ESSALUD 2019 SEGÚN RÉGIMEN LABORAL. 76

**FIGURA 11:** NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ ESSALUD 2019 SEGÚN TIEMPO DE SERVICIO. 77

**FIGURA 12:** NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ ESSALUD 2019. 78

**FIGURA 13.** DIAGRAMA DE DISPERSIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL. 79

## RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2019

La Metodología que se usó fue: el enfoque fue cuantitativo, de tipo y diseño no experimental, transaccional correlacional. La muestra fue de 37 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico. La técnica fue encuesta y los instrumentos fueron el cuestionario de Clima Organizacional y el cuestionario de Satisfacción Laboral. Se utilizaron frecuencias absolutas y relativas, promedios y desviación estándar. Para evaluar la relación se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman, y considerando un p valor menor a 0.05.

Resultados: Con el estadístico de correlación de spearman. La investigación concluye: El Clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud Huancayo 2019, aseveración que se hace para un 95% de nivel de confianza, aseveración que se hace mediante la prueba de correlación de Spearman  $r_{rho}=0,463$  para un  $p\text{-valor}=0,004$ .

*Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, profesional de enfermería.*

## ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the nursing staff of the surgical center service of the Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo National Hospital 2019

The methodology used was: the approach was quantitative, non-experimental type and design, correlational transactional. The sample was of 37 nursing professionals who work in the Surgical Center service. The technique was a survey and the instruments were the Organizational Climate questionnaire and the Labor Satisfaction questionnaire. Absolute and relative frequencies, averages and standard deviation were used. To assess the relationship, it was performed using Spearman's correlation coefficient, and considering a p value less than 0.05.

Results: With the spearman correlation statistic. The investigation concludes: The organizational Climate is significantly related to the job satisfaction of the nursing staff in the surgical center service of the Ramiro Prialé Prialé EsSalud Huancayo National Hospital 2019, a statement that is made for a 95% level of confidence, a statement that is made does it by means of the Spearman correlation test  $r_{rho} = 0.463$  for a p-value = 0.004.

*Keywords: Organizational climate, job satisfaction, nursing professional.*

## INTRODUCCION

A la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional del Callao, presento la Tesis titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2019; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao; para obtener el grado de la Segunda especialidad en: Enfermería en Centro Quirúrgico.

La evaluación del clima organizacional en una institución refleja las facilidades o dificultades que encuentra el trabajador para aumentar o disminuir su productividad, y esto se manifiesta a través de la percepción de los trabajadores, quienes emiten sus opiniones sobre las principales dificultades que existen en una organización, asimismo se evalúan las estructuras organizativas, el proceso de trabajo, brindando información acerca de la calidad institucional desde el punto de vista profesional, analizando a la par la satisfacción laboral, el cual se considera como un fin máximo que puede mejorar la productividad de la institución. Con la realización de la presente investigación se busca analizar estos dos puntos, buscando que la información forme parte de la producción científica nacional que se encuentre al alcance de la comunidad científica interesada en conocer la realidad de las instituciones. A nivel institucional, el hospital debe ofertar una atención técnica que manifieste una interrelación adecuada con el usuario y un ambiente confortable; sin embargo, al no observarse esto, el bienestar del usuario, se ve alterado observando conductas inadecuadas de insatisfacción del profesional alterando la comunicación, armonía y el trabajo adecuado, para ello se buscó, como estrategia, mejorar el ambiente laboral, ya que al reconocer las opiniones sobre las principales molestias del personal de salud, se podrá sugerir como principal punto la disminución de la carga de trabajo, el incremento del incentivo salarial e incluso capacitaciones que son uno de los pedidos más mencionados en el servicio de quirófono.

El estudio es trascendental, ya que se utilizaron instrumentos que permitieron evaluar la satisfacción laboral y clima organizacional de los profesionales de



enfermería, estos instrumentos recabaron información relevante propuesta como parte de los objetivos del estudio. Ya que se obtuvo información óptima, el instrumento podrá ser replicable para otros estudios e inclusive se podrá utilizar como herramienta en la medición de la satisfacción de los profesionales de salud no solo de enfermería sino hacerlo extensivo a otros profesionales de salud.

La presente investigación está estructurada en seis capítulos. En el primero se expone el Planteamiento del problema, la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, con los objetivos general y específicos y las limitantes de la investigación. En el segundo se presenta los antecedentes de investigación, las bases teóricas de las dos variables y sus dimensiones, las bases conceptuales y la definición de términos básicos. En el tercer capítulo se describe la hipótesis general y específica, la definición conceptual de las variables y la operacionalización de las variables. En el cuarto capítulo se mencionara el tipo y diseño de investigación, el método, la población y muestra, el lugar de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de información y el análisis y procesamiento de datos. En el quinto se menciona los resultados descriptivos e inferenciales. En el sexto capítulo se menciona la contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados, la contrastación de los resultados con otros estudios similares y la responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes. Seguido de las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

# **CAPITULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

Es importante indicar que a nivel internacional la forma como se vienen conduciendo las instituciones públicas prestadoras de servicios ha cambiado, en un entorno de calidad total y de ejecutar es gasto público con “calidad”, se requiere que todo los componentitas existentes en una institución se conduzca adecuadamente. En este orden de ideas, existen una serie de variables administrativas que deben conducirse o gestionarse adecuadamente; entre ellos tenemos la motivación, el liderazgo, el planeamiento, la gestión administrativa, el clima organizacional, la satisfacción laboral, los procesos logísticos; es decir, la tarea no es fácil si se quiere que todas estas variables repercutan una mejor prestación de los servicios.

En este sentido el clima organizacional, es una importante variable, pues está relacionado directamente con el personal (recurso humano) que labora en la institución.

Igualmente, en relación a la satisfacción laboral, hay que tener presente que, en una institución de salud, el personal que labora, ya sea asistencial, administrativo, docente, e investigativo, bajo la condición laboral nombrado o contratado, tiene derechos fundamentales, aspiraciones justas de desarrollo; y por ende esta variable administrativa, al igual que otras debe estar bien gestionada, para que contribuya a elevar la eficacia del trabajado.

En este contexto la Presidencia del Consejo de Ministros (2017), precisa que:

La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 es el principal instrumento orientador de la modernización de la gestión pública en el Perú. Establece la visión, los principios y lineamientos para una actuación coherente y eficaz del sector público al servicio de los ciudadanos y el desarrollo del país. La Política de Modernización tiene por objetivo general orientar, articular e impulsar, en todas las entidades públicas, el

proceso de modernización hacia una gestión pública con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país.

En nuestro trabajo diario del servicio de Centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud de Huancayo el personal de enfermería está en un proceso continuo de interacción y adaptación a muy diversas situaciones, percibiendo de éste modo las características ambientales del servicio, éstas percepciones se desprenden de las actividades, interacciones, experiencias en tiempo y espacio que cada personal de enfermería tenga con el servicio. El clima organizacional del servicio se ve reflejado en el comportamiento, actitud, estado de ánimo en relación a la actividad laboral de cada personal de enfermería realiza, algunas veces responden adecuadamente y otras no. Algunos nos mencionaron que percibían que las condiciones laborales, los horarios dispares de horas extras, la motivación, la interacción con la jefatura, la rotación de personal, estaban siendo diferenciados y por tal motivo la satisfacción laboral de algunos no se reflejaba. Motivo por el cual se genera el presente estudio.

## **1.2. Formulación del problema.**

### **1.2.1 Problema General:**

- ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud de Huancayo 2019?

### **1.2.2 Problema Específicos:**

- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional con las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2019?

- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional con la interacción de los jefes y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2019?
- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el bienestar de los trabajadores y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2019?

### **1.3 Objetivos.**

#### **1.3.1 Objetivo General:**

- Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2019.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos:**

- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional con las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2019.
- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional con la interacción de los jefes y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2019.
- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional con el bienestar de los trabajadores y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2019.

#### **1.4 Limitantes de la investigación:**

**Limitación teórica:** Puesto que uno de los propósitos del estudio es medir el clima organizacional y la satisfacción laboral por parte del usuario, será necesario tener contacto directo con los profesionales de enfermería, por tal motivo, ellos deberán dar su consentimiento para su participación, siendo esto una limitante para la conformación de la muestra.

**Limitación temporal:** la ejecución de las encuestas en el servicio es una de los obstáculos que se tuvo dado que las encuestas van dirigidas para profesionales de enfermería, ante esta situación cuenta con las facilidades y con la autorización de las autoridades administrativas del servicio de centro quirúrgico del Hospital Ramiro Priale Priale, además de ser un tema de interés para realizar aportes, rediseño en el entorno laboral.

**Limitación espacial:** Una de las limitaciones es la vigencia que tiene el permiso que brinda la jefatura de enfermería de la institución de salud para la recolección de la información el cual es de dos meses, para ello se debió intervenir al mayor número de profesionales para que puedan formar parte del estudio.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO.**

#### **2.1. Antecedentes de estudio.**

##### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

**Quimis Villacis Rosa María (2015 - 2017).** En la Tesis para optar el grado de MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD Titulado la presente investigación: “SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL “DR. GUSTAVO DOMÍNGUEZ” EN LA PROVINCIA DE SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS, DESDE AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2015. AMBATO – ECUADOR, se realizó considerando que la medición de la satisfacción laboral es un aspecto fundamental, debido a que las personas pasan gran parte su tiempo en el trabajo, como es el caso del personal de enfermería, el cual desempeña una actividad sustancial, para brindar una atención de calidad y calidez al usuario externo. Para este estudio de corte transversal, descriptivo con enfoque cuantitativo, se trabajó con 120 enfermeras/os que laboran en la Institución a quienes se les aplicó una encuesta tomando en cuenta algunos elementos del Cuestionario de Font Roja que mide la satisfacción laboral a través de una escala distribuidos en cinco criterios. Los resultados muestran de manera general, que el personal se encuentra desmotivado por varios factores, existe problemas de comunicación entre compañeros y existe necesidad de capacitaciones permanentes, lo cual disminuye la satisfacción laboral del personal de enfermería, por lo que se ha planteado un plan para elevar la satisfacción centrado en: Capacitación y formación continua, Pautas de trabajo en equipo, y promover el reconocimiento permanente. Conclusión: La satisfacción laboral y las condiciones de trabajo son unos de los principales determinantes del comportamiento organizacional

ya que se centra en el desempeño y el interés que muestra el personal al realizar su trabajo y esto hace que haya un mejor ambiente laboral.

**GARCÍA Yessica, MARTÍNEZ María, RIVERA María y GUTIÉRREZ Grisela (2016)** En la revista del Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo del estudio: “Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de Salud Públicas: caso Hidalgo, México” con el objetivo de evaluar la percepción de la satisfacción laboral. Metodología: estudio fue de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y correlacional. El instrumento fue aplicado al equipo de enfermería, este fue el S20/23, con el fin de identificar la relación de los factores extrínsecos e intrínsecos con la satisfacción laboral. La muestra estuvo compuesta por 59 enfermeros. Resultados: indicaron que la satisfacción laboral en ambas instituciones, muestra que se encuentran algo satisfechos. En cuanto a la satisfacción intrínseca, se encuentran algo satisfechos, sin embargo, referente a la extrínseca, son indiferentes. La satisfacción extrínseca, presenta como factor una puntuación media respecto a la satisfacción con el salario, revelando un nivel de indiferencia. Conclusión: la correlación de la satisfacción laboral con los cuatro factores intrínsecos y los siete extrínsecos, fue positiva.

**PABLOS María (2016).** En la tesis Doctoral: “Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres” cuyo objetivo fue analizar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales que brindan su servicio en los hospitales públicos. Metodología: estudio cuantitativo, con diseño descriptivo. La población de estudio estuvo constituida el personal de Enfermería que desempeña su actividad laboral en los hospitales públicos pertenecientes al Sistema Extremeño de Salud de la ciudad de Badajoz, mientras que la muestra la conformaron 806 enfermeras. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Resultados: se halló que en los diferentes ítems los encuestados indican que están de acuerdo en valores superiores al 50%, destacando el que corresponde

a la delegación de funciones del supervisor, que asciende al 60,2%, las respuestas a las cuestiones relativas a los compañeros reflejan una satisfacción superior al 50%. Los encuestados sobre el ambiente de trabajo que les produce estrés indicaron que están en desacuerdo corresponde al de mayor valor con un 30,1%. Conclusión: el trabajo de Enfermería, principalmente el hospitalario, se desempeña en equipo

**Carballo-Chiñas A., Priego-Álvarez H.R., Ávalos-García M.I. (2014).** Investigador DACS – UJAT. Cuerpo Académico de Administración en Salud Revista de Hitos de Ciencias Económico Administrativas 2015; 21 (59): 43-52  
Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa Caravanas de la Salud en Tabasco. México. El estudio tuvo como Objetivo Conocer la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal operativo federal del programa Caravanas de la Salud en Tabasco, México. El Material y método usados fueron: Se realizó un estudio observacional, prospectivo de corte transversal en el personal operativo federal de Caravanas de la Salud en Tabasco, mediante un censo de 97 trabajadores activos al momento del estudio. Para la recolección de la información se utilizaron dos instrumentos integrados en un solo cuestionario denominado «COSL2014» dividido en tres apartados: 1) perfil sociodemográfico, 2) clima organizacional, y 3) satisfacción laboral. Los resultados fueron: El 76% de los trabajadores manifestaron la existencia de un clima organizacional favorable, en relación a la Satisfacción Laboral, el 42% evidenció estar parcial a regularmente satisfechos. Las conclusiones llegaron: La percepción del personal operativo sobre el clima organizacional es favorable; sin embargo, la mayor parte del personal operativo reflejo parcial y regular satisfacción laboral, lo que a futuro pudiera generar conflictos en el desarrollo del programa.

**María del C. Lapo-Maza y Miguel A. Bustamante-Ubilla (2013 - 2016)** En una Revista de Información Tecnológica sobre: Incidencia del Clima Organizacional



y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador El presente trabajo muestra cómo las dimensiones clima organizacional y actitudes laborales inciden en el comportamiento prosocial. Se aplicaron tres cuestionarios, debidamente autorizados por sus respectivos autores, todos estructurados en escala Likert de 5 niveles. Se aplicó el método de encuesta a una muestra aleatoria de 583 trabajadores de hospitales. Se realizó análisis de factores exploratorio, se modeló la incidencia mediante ecuaciones estructurales y se confirmaron las relaciones mediante análisis de único mediador. Los resultados del análisis de primer orden indican que el clima organizacional incide en forma directa sobre la variable mediadora actitudes laborales y ésta en forma directa sobre comportamiento prosocial. Además, se determinó que existe un efecto indirecto del clima organizacional sobre el comportamiento prosocial. El análisis de único mediador confirma que actitudes laborales actúan como mediadora en la relación clima organizacional respecto de comportamiento prosocial.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

**Cueva Reyna, Ponce Maritza (Lima 2018).** En la tesis para optar el grado académico de MAESTRO DE GERENCIA EN SALUD: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, 2018”. El objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. La Metodología fue: el enfoque cuantitativo, de tipo y diseño no experimental, transaccional correlacional. La muestra fue de 40 profesionales de enfermería que laboran en los servicios de Centro Quirúrgico, aplicándose un muestreo aleatorio simple. La técnica fue encuesta y los instrumentos fueron el cuestionario de Clima Organizacional y el cuestionario de Satisfacción Laboral.

Se utilizaron frecuencias absolutas y relativas, promedios y desviación estándar. Para evaluar la relación se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman, y considerando un p valor menor a 0.05. Los resultados fueron: Con el estadístico de correlación de spearman no se evidenció relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ( $p=0.098$ ), además no se observó relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca ( $p=0.917$ ), en su dimensión ambiente físico de trabajo ( $p=0.118$ ), en su dimensión supervisión ( $p=0.128$ ), en su dimensión participación ( $p=0.109$ ). Por otro, si se evidenció una relación directa, débil y significativa entre el clima organizacional y las prestaciones recibidas; obteniéndose un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.433, con su respectivo  $\rho = 0.006$  ( $\rho < 0.05$ ). Teniendo como conclusiones: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión ( $p=0.098$ ).

**Jazmìn Gotelli, María Mansilla (Lima 2018)** En la tesis para optar el grado académico en: Maestra en Gestión de los servicios de la salud: Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en los SERVICIOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO. Tuvo como objetivo general determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras de los servicios de medicina del hospital Nacional Dos de Mayo y el fundamento teórico para clima organizacional se basa en las teorías de Litwin y Stringer, y para satisfacción laboral en las teorías de Palma. La investigación es de tipo básica, método hipotético - deductivo, nivel de estudio correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. La muestra es de tipo no probabilístico y estuvo compuesta por 101 enfermeras del área de medicina. Para el diagnóstico se utilizaron dos instrumentos: clima organizacional (OCQ) adaptado en 2001, diseñado por litwing y stringer y para

satisfacción laboral (SL – SPC) diseñado y elaborados por Lic. Psc. Sonia Palma Carrillo. Entre los resultados encontrados se evidencia que el clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras se tiene al 25% de las enfermeras perciben que el nivel de la satisfacción laboral es eficiente por lo que el clima organizacional es bueno, asimismo el 40% es moderado por lo que el nivel de la satisfacción laboral es moderado, en cuanto al coeficiente de relación es de 0.373 frente al nivel de significancia es 0.000, por lo tanto, existe relación directa y moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras en los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo 2015.

**Chuquilin Liz, Soto Martha (Cajamarca 2018).** En la tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Titulado: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ESTABLECIMIENTO DE SALUD PACHACUTEC – CAJAMARCA 2018. TUVO COMO OBJETIVO DETERMINAR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD PACHACÚTEC – CAJAMARCA 2018”, usando una metodología del tipo básica con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo – correlacional, usando un diseño no experimental, transversal. Se aplicó como instrumento un cuestionario, cuyo nivel de fiabilidad fue de 0,831, a una población censal de 40 colaboradores, siendo la encuesta una técnica de recogida de información proporcionada verbalmente o por escrito mediante un cuestionario estructurado, se usó por otro lado método hipotético - deductivo, ayudándose del método científico para que finalmente con estadística inferencial se emplee el coeficiente de Rho Spearman. El resultado final de acuerdo a la contrastación de hipótesis usando el coeficiente Rho de Spearman es 0.480 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva moderada,

Además el nivel de significancia es menor que 0.05, esto indica que, si existe relación entre las variables, luego podemos concluir que rechazamos la hipótesis Nula y aceptamos la hipótesis del investigador.

**María Isabel Vallejos Patiño (Lima 2017)** En la tesis para optar el grado de MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD. “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martin de Porres. Tuvo como objetivo general el determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martin de Porres en el año 2017”, la población estuvo constituida por 66 trabajadores asistenciales y 53 trabajadores administrativos, habiéndose trabajado con toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Clima Organizacional y satisfacción Laboral. El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: cuestionarios de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: El Clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martin de Porres en el año 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.701 representó una alta relación entre las variables.

**Laurente Kateryn, Santayana Jessenia (HUANCAYO 2018)** En la tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería. “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN” – HUANCAYO 2018. El trabajo tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la

Satisfacción Laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo 2018. Método de estudio fue el científico; el tipo de investigación aplicada, transversal, no experimental de nivel Correlacional y el diseño descriptivo correlacional. El presente estudio tuvo una población de 360 enfermeras y la muestra fue de 123 enfermeras que trabajan en el “hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo 2018”, la técnica de muestreo fue probabilístico aleatorio simple, se utilizó el cuestionario de clima organizacional según R.M. n° 468-2011/ Minsa el cual fue validado mediante el alfa de Cronbach teniendo una fiabilidad de 0.938 y para la satisfacción laboral se obtuvo una fiabilidad de 0.901. Los resultados que se han logrado obtener son: Que hay una correlación baja, directa ( $r_s = 0.289$ ) y significativa ( $p=0.001$ ) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las enfermeras. Así también hay correlación con la dimensión del potencial humano y la satisfacción personal y según grupos de comparación como el sexo, se encontró relación en el sexo femenino, según el grupo ocupacional se da esta relación en el personal asistencial y por último según la condición se encontró relación en las enfermeras contratadas que trabajan en el “hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo 2018”. Se concluye que la relación es baja directa y significativo, entre el clima organizacional y la satisfacción laboral encontrando esta relación, en las enfermeras asistenciales, contratadas que trabajan en el “hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo 2018”.

## 2.2. Marco o Bases Teóricas

### 2.2.1 Teórico:

- **Definición de Clima organizacional**

Al respecto Elder, Gracia y Casiano, (2007) comentan “Sobre los orígenes de la preocupación por el clima organizacional lo sitúan en los “principios de la corriente cognitiva en psicología” (p.31).

Por su parte Palma, (2014) asocia al clima Laboral “con aspecto psicológicos como motivación, valores u otros que no están claramente definido” (p. 24).

En este sentido se puede decir que el estudio de clima organización se basa en el corriente psicológico, toda vez que cada persona percibe de distinto modo el contexto en el que se desenvuelve.

Guillen y Gul (1999, citado por Elder, Gracia y Casiano, 2007) quienes lo definen al clima organizacional como “percepción de un grupo de personas que forma parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral” (p.33)

Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización. De ahí que el clima organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales. Los factores y estructuras del sistema organizacional, dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante es el índice que determina el comportamiento en la organizacional, y por ende, en el clima.

Chiavenato (2009), define: “El clima organizacional es la calidad o la suma de característica ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento”. (p.74)

Lo cual comprende una amplia escala de factores ambientales que influyen en la motivación de sus miembros. Así, el clima organizacional es prospero cuando satisface las necesidades personales básicas y superiores de las personas y

aumenta su ánimo. Y también puede impulsar cambio desfavorable cuando produce frustración de las personas porque no satisface esas necesidades esperadas. Vale decir que el ambiente entre los miembros de la organización está estrechamente ligado a la motivación de las personas.

Chiavenato (2009), define como:

Aspecto importante de la relación entre personas y organizaciones. Donde se ve que las personas están en un proceso continuo de adaptación a muy diversas situaciones con objeto de satisfacer sus necesidades, de este modo mantener cierto equilibrio individual y la satisfacción personal y social, el clima organizacional se relaciona con la motivación de los participantes de una organización, cuando esto está elevado quiere decir que el clima organizacional tiende a ser elevado y proporciona relación de satisfacción (p.22).

Por lo que, podemos decir que el clima organizacional se caracteriza por estados de desinterés, apatía, insatisfacción, depresión y, en casos extremos, por estados de inconformidad, agresividad o tumulto, situaciones en las que los miembros se enfrentan abiertamente contra la organización como huelgas, grupos de activistas en favor de un movimiento.

En este sentido todos estos componentes forman un clima particular concebidos de sus características que constituyen la personalidad de una organizacional que interviene en el comportamiento de los individuos que forma parte de ellas.

- **Importancia del clima organizacional**

Según MINSa (2009), en el documento técnico “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional” define que:

El estudio del clima organizacional, permite conocer, en forma científica y sistemática, las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el fin de elaborar planes que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan el compromiso y la productividad del potencial humano (p.16)

Es sustancial considerar para el estudio del clima organizacional la valoración de la situación real y actual, que permita conocer la percepción que tiene el personal sobre la organización, así como las perspectivas posteriores ya que es un asunto sumamente confuso a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos. Cuando se efectúan intervenciones para el progreso organizacional, es importante efectuar mediciones iniciales para tomar como referencia objetiva y técnicamente bien fundamentada, más allá de los juicios intuitivos o anecdóticos.

En este orden de ideas el clima organizacional es importante porque: Compone la particularidad de una organización y favorece la imagen para sus integrantes e incluso al externo, por tanto, se debe analizar y diagnosticar por tres razones: Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que restablecen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización. Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones. Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puede surgir.

Al analizar y diagnosticar el clima organizacional ayuda determinar qué factores obstaculizan el buen desarrollo de una institución, este nos permitirá implementar acciones de mejorar dentro del ambiente laboral.

- **Consecuencia del clima organizacional**

Según MINSA (2009), establece que:

Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá implicaciones para la organización a nivel positivo o negativo, fijados por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre los efectos positivos podemos mencionarlos: logros, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación etc. Y el efecto negativo se podría señalar inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad etc. El clima organizacional, junto con las estructuras, las particularidades



organizacionales y los integrantes que la componen, funda un sistema interdependiente altamente dinámico. (p.34).

Vale decir que un satisfactorio clima organizacional, impulsa el desarrollo de una cultura organizacional creada sobre la base de necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidas y transmitidas por los miembros de una institución y que se expresan como conductas o comportamientos compartidos.

- **Tipos de Clima Organizacional**

García (2009) define dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones:

- ✓ Autoritarismo explotador: Sistema I

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

- ✓ Autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista

Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las

necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

✓ Participativo: Sistema III –Consultivo.

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

✓ Participativo: Sistema IV –Participación en grupo.

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles (p.3)

La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos.

- **Teorías del Clima Organizacional**

Se presentan las siguientes teorías:

Martín, (1998, citado por López, 2013) define:

Hace referencia a las siguientes escuelas: Estructuralistas, humanistas sociopolítica y crítica. Dentro de las corrientes sociopolítica y crítica, afirma que el clima organizacional representa un concepto global que integra todos

los componentes de una organización; se refiere a las actitudes subyacentes, a los valores, a las normas y a los sentimientos que los trabajadores tienen ante su organización. (. p.23).

Likert (1979, citado por López, 2013) Propone:

La teoría de clima organizacional o de los sistemas de organización que permite estudiar en términos de causa-efecto la naturaleza de los climas, además permite analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa, sostiene que en la percepción del clima organizacional influyen tres grupos de variables. La primera de ellas son estructuras de la organización y su administración (reglas, decisiones, competencias y actitudes entre otras). Variables intermediarias, reflejan el estado interno y la salud de una empresa educativa (procesos organizacionales; se mencionan a la motivación, actitud, comunicación, toma de decisiones, entre otras). Las variables finales son el resultado obtenido de las dos anteriores e impacta fuertemente a la organización en la productividad, ganancias y pérdida. (p.23)

Brunet (2004, citado por López, 2013), señala que:

La teoría del clima organizacional de Likert, permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar el papel de las variables que conforman el clima. En la teoría de Sistemas, Likert, plantea que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Dice, también, que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no la realidad subjetiva. (p.23)

Brunet, (2004, citado por Edel 2007) En el concepto de clima organizacional está comprendido las dos grandes escuelas de pensamiento; la escuela Gestalt y la Funcionalista:

La Escuela Gestalt, se centra en la organización de la percepción, entendida como el todo es diferente a la suma de sus partes. Esta corriente aporta dos principios de la percepción del individuo: a) Captar el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo b) Crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento. Los sujetos se comportan en función de la forma en que ven el mundo esto quiere decir que la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su comportamiento. Para la escuela funcionalista, el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio, los funcionalistas introducen el papel de las diferencias individuales en este mecanismo, es decir la persona que labora interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de este. La escuela Gestaltista y la funcionalista poseen en común el nivel de homeostasis (equilibrio) que los sujetos tratan de obtener en la institución que trabajan (. p.13)

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, por ejemplo: si una persona percibe hostilidad en el clima de su organización, tendrá tendencias a comportarse defensivamente de forma que pueda crear un equilibrio con su medio, ya que, para él dicho clima requiere un acto defensivo.

Martín (1998, citado por Edel 2007), refiere que para la escuela estructuralista:

El clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual. Con esto, no se niega la influencia de la propia personalidad del individuo en la determinación del significado de sucesos organizacionales, sino que se centra especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva. La organización es el espacio donde se realizaba la actividad social más importante del individuo, y finalmente se distingue una novedosa relación entre directivos y trabajadores. Para los humanistas, el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización. (p.13)

Dentro de las corrientes sociopolítica y crítica, se afirma que el clima organizacional representa un concepto global que integra todos los componentes de una organización; se refiere a las actitudes subyacentes, a los valores, a las normas y a los sentimientos.

- **Dimensiones del Clima Organizacional.**

De acuerdo con el instrumento encuesta de EDCO de A. Yussef del 2014, que se empleó en la presente investigación, presenta las siguientes dimensiones:

***Dimensión 1: de relaciones interpersonales***

Contreras (2011) Manifiesta que:

Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social; trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya

que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional. Las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes formas. Muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo. (p.1)

Al establecer las características de las relaciones interpersonales se debe tomar en cuenta diversos aspectos como lo son: Honestidad y sinceridad, Respeto y afirmación, Compasión, Compresión y sabiduría, Habilidades interpersonales y Destrezas. Las relaciones interpersonales pueden ser reguladas por ley, por costumbre o por acuerdo mutuo, y son una base o un entramado fundamental de los grupos sociales y de la sociedad en su conjunto.

Aguilar (2009). Manifiesta: “Que las relaciones interpersonales constituyen, pues, un aspecto básico en nuestras vidas, funcionando no sólo como un medio para alcanzar determinados objetivos sino como un fin en sí mismo “. (p.1) Por tanto, la primera conclusión a la que podemos llegar es que la promoción de las relaciones interpersonales no es una tarea optativa o que pueda dejarse al azar.

### ***Dimensión 2: de estilo de dirección***

Chiavenato, (1993, citado por Zúñiga, 2010), indica que los estilos de dirección están ligados estrechamente al estilo de liderazgo que se ejerce en la gerencia, lo que comprende:

Capacidad para usar el poder con eficacia, capacidad para comprender que los seres humanos tienen; diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos, capacidad para inspirar, capacidad para actuar en forma tal para que se desarrolle un ambiente que conduzca a responder a las motivaciones y fomentarlas. (p.41).

En general los estilos de dirección se orientan al estilo claramente definido como el autoritarismo, estímulo y capacidad de integración.

### ***Dimensión 3: de sentido de pertenencia***

Chiavenato, (1994, citado por Forero, 2008) Refiere que:

Cuando el individuo proporciona habilidades, conocimientos, capacidades y destrezas, junto con una actitud positiva frente al aprendizaje y grado de desempeño, la empresa le asigna responsabilidades, las cuales se convierten en un reto y un mejoramiento continuo de su condición en la organización (p.29)

Manifiesta que las relaciones de intercambio se traducen en la relación empresa-empleado, las cuales producen un equilibrio organizacional. “Toda organización puede considerarse en términos de grupos de personas, ocupadas en el intercambio de sus recursos con base en ciertas expectativas”. Estos recursos se cambian constantemente y, sin duda, no se limitan solo a recursos materiales, ya que abarcan ideas, sentimientos, habilidades y valores. (p.29)

En las relaciones de intercambio se hace necesaria la identificación de los trabajadores con los objetivos y valores corporativos de la organización a la que pertenecen; esto hace que su trabajo se realice con mayor agrado y así mismo se verán los alicientes por parte de la empresa. Las contribuciones son los aportes que cada trabajador hace a la empresa a la cual pertenece. En este sentido el hablar del sentimiento de pertenencia, está ligado a las identidades cívicas y las identidades culturales.

El sentimiento de pertenencia se encuentra influenciado por los procesos de socialización tanto primaria (familia) como secundaria (amigos, escuela, medios de comunicación) así como del contexto social y cultural y de la vida política y social del país. En este sentido se puede crear un sentimiento de pertenencia que permita desarrollar el compromiso y la responsabilidad.

### ***Dimensión 4: de retribución***

Madero, (2012) señala:

La retribución o compensación financiera no es un aspecto que hay que considerar para ubicar a una persona en un puesto de trabajo, sino en pro y

en función del desarrollo del individuo que lo realiza. La efectividad de los pagos se mide, de acuerdo al impacto que tiene en la motivación de la persona, así como para mejorar el desempeño en el puesto de trabajo, en el desarrollo de competencias y en la carrera laboral del trabajador. La satisfacción laboral es de gran interés para las instituciones, porque “indica la habilidad de la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores” y porque “muchas evidencias demuestran que los trabajadores insatisfechos faltan al trabajo con más frecuencia y suelen renunciar más, mientras que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años. (p.93)

Por lo tanto, los trabajadores están satisfechos con su trabajo, ya sea porque se sienten bien pagados, bien considerados, porque ascienden o aprenden, producen y rinden más.

Carrillo, (2011) Manifiesta:

Que para abordar el desarrollo de los sistemas de retribución variable inicialmente se deben resolver tres cuestiones clave:

Estar: Corresponde al componente de fijación de salarios ligados a la profesión requerida (titulación, especialidad.) y a las características del puesto de trabajo.

Ser: La retribución en base a las características individuales del profesional, pudiendo incluir éstas desde aspectos de mercado (retribución superior en especialidades o formación escasas en el mercado laboral sanitario) a las competencias del profesional determinadas por la experiencia y formación (carrera profesional).

Hacer: La retribución ligada al volumen de actividad realizada. Su exponente más evidente son los sistemas de “pago por acto”.

Hacer bien: Retribución ligada a la calidad de los resultados, sea en términos de eficiencia, de resultado clínico o de satisfacción del usuario con el proceso. Estos dos últimos componentes son los que abordamos cuando hablamos de diferenciación retributiva. (p.1).



De forma muy simplificada podemos considerar dos dimensiones en los resultados a incentivar entre los proveedores sanitarios: los incentivos ligados a la eficiencia y los relacionados con la calidad clínica del resultado o con la calidad percibida (percepción del proceso asistencial por el paciente).

#### ***Dimensión 5: de disponibilidad de recursos***

Barney (1991, citado por Blázquez, 2012) "Recurso; es todo lo que permite a una empresa concebir e implantar estrategias que mejoren su eficiencia y eficacia". (p.4)

Newton (1995, citado por Blázquez, 2012) "Los estados financieros se refieren siempre a bienes económicos, es decir bienes materiales e inmateriales que posean valor económico y por ende susceptibles de ser valuados en términos monetarios". (p.4)

Peteraf (1993, citado por Blázquez, 2012). "Los recursos y capacidades no están disponibles para todas las empresas en las mismas condiciones (movilidad imperfecta). La heterogeneidad y la movilidad imperfecta explican las diferencias de rentabilidad entre las empresas, incluso entre las pertenecientes a la misma industria". (p.4)

Los recursos son medios que las organizaciones poseen para realizar sus tareas y lograr sus objetivos: son bienes o servicios utilizados en la ejecución de las labores organizacionales

#### ***Dimensión 6: de estabilidad***

Rosas, (2011), Escribe sobre la estabilidad laboral: La estabilidad laboral, es bueno recordarlo, es el derecho del trabajador a no ser despedido salvo que exista causa justa para ello. La causa justa es el elemento que da legitimidad a un despido. La estabilidad laboral es el derecho soporte de todos los demás derechos individuales y además de los derechos colectivos. (p.5)

Se entiende por estabilidad el grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo.

André (2008) Describe la importancia de la autoestima para la estabilidad emocional de las personas y que repercute en su medio: La forma en la que reaccionamos emocionalmente ante las situaciones cotidianas o extraordinarias de nuestra vida, es una manera en la que podemos identificar cómo está nuestra autoestima. Podemos creer que tenemos muy buena autoestima, pero, ante un problema o dificultad, sentir que nos derrumbamos y nos damos cuenta de que no éramos tan fuertes o estables emocionalmente como imaginábamos. La intensidad o amplitud de nuestras reacciones emocionales ante los problemas, es un factor que nos refleja nuestro nivel de aprecio personal. Si una persona se derrumba ante las críticas, o siente que pierde su seguridad ante las frustraciones, los errores o las fallas, se puede tratar de una persona con problemas de autoestima. (p.1) La verdadera prueba para la autoestima es cuando la persona puede permanecer serena y estable emocionalmente frente a los problemas, si la persona no sabe cómo manejar la situación adversa y empieza a sentirse mal, ansioso, somatizando a causa de los problemas y pierde la confianza en sí mismo, seguramente no se trata de alguien con una autoestima fuerte o real.

### ***Dimensión 7: de claridad y coherencia en la dirección***

Contreras, (2011, citado por Chan, 2014). Manifiesta que en:

Las empresas la productividad tiene que ver con las acciones del líder, repercuten directamente sobre ellos, como este tiene personas bajo su cargo debe saber que sus actos tienen consecuencias a su alrededor, como se menciona “Un líder puede impactar hasta un 30% en los resultados de su equipo a partir de las condiciones que genere él mismo. Esto impacta en su equipo”. Un líder puede motivar a sus empleados empezando con la palabra “confianza”, se puede escuchar sencillo, pero a veces es difícil conseguirlo o más bien, transmitirlo. (p.2)

El encargado del área, departamento, debe de estar informando a sus subordinados constantemente sobre la situación actual de los clientes, del

mercado, tratando de ser lo más transparente posible, recordando que con la información recibida por parte de todos se pueden tomar mejores decisiones y de igual manera ayuda al logro de los objetivos del departamento y la empresa. Los empleados al ver este tipo de acciones comienzan a tener confianza en quien está a cargo de ellos. Otras formas en que un líder propicie la confianza en la organización es hablando directo.

Covey (2008, citado por Chan, 2014.) El líder debe dar:

Crédito a otras personas y hable de ellas como si estuviesen presentes, recordemos que si llegásemos a apropiarnos del crédito de otras personas estamos acrecentando la desconfianza en el ambiente de trabajo. No debemos hablar mal de las personas a sus espaldas, más bien hay que hablar de ellos como si estos estuviesen presentes, recordemos que la impresión que damos a las otras personas hablando de alguien más es la misma que pensarán si hablasen de ellos cuando no están. (p.2)

Si un líder propicia estos valores en la compañía generara un clima agradable para los trabajadores ya que ellos lo ven de manera más confiable.

### ***Dimensión 8 de valores colectivos***

Orduña, (2013) Menciona:

Que los valores colectivos Cooperación: ayuda mutua, apoyo. Responsabilidad: esfuerzo adicional, cumplimiento. Respeto: consideración, buen trato, representan la base de evaluación que los miembros de una empresa emplean para juzgar situaciones, actos, objetos y personas, estos reflejan las metas reales, así como, las creencias y conceptos básicos de una organización y como tales, forman la medula de la cultura organizacional. Los valores definen el éxito para los trabajadores y establecen normas para la organización, como esencia de la filosofía que la empresa tenga que alcanzar para el éxito, los valores proporcionan un sentido de dirección común para todos los empleados y establecen directrices para su compromiso diario. Por lo tanto, toda organización con aspiraciones de excelencia debe tener comprendidos y sistematizados los valores y las ideas que constituyen el

comportamiento motor de la institución. Los valores están explícitos en formulación de la visión y misión de la institución. El rasgo constitutivo del valor se objetiva en patrones de comportamiento que la institución tiene derecho a exigir a sus miembros. Los valores se generan de la cultura de la organización, o lo tanto, son acordes, son exigibles para la evaluación y desarrollo del personal que integra la organización. (p.17)

La importancia del valor radica en que se convierte en un elemento motivador de las acciones y del comportamiento humano, define el carácter fundamental y definitivo de la organización y crea un sentido de identidad del personal con la organización.

Llorca, (2006) Comenta:

Valores Compartidos: son aquellos valores que han sido diseñados y están definidos como parte del sistema de valores y que tienen validez para toda la organización, así como que han servido para alinear a todos los trabajadores alrededor de ellos:

Composición de los Valores Compartidos:

Los valores compartidos están formados por los valores estratégicos y los valores tácticos.

Valores Estratégicos: son aquellos valores que se trabaja por alcanzarlos en el tiempo y que han sido enmarcados dentro de la entidad, la misión y la visión.

Valores Tácticos: son los pocos valores críticos con los cuales los enunciados de la organización deben comprometer sus energías en su forma de actuar. Son los valores básicos que deben guiar la conducta cotidiana de todos. Son clasificados como éticos, prácticos y de desarrollo.

Valores éticos: son aquel conjunto de valores que tienen que ver con el cómo nos relacionamos con los demás.

Valores Prácticos: son aquellos valores que tienen que ver con el cómo actuamos en nuestro trabajo.

Valores de Desarrollo: son aquellos valores que tienen que ver con el cómo creamos y generamos ideas para el desarrollo de la organización. (p.2)

Se entiende por valores compartidos al conjunto de patrones que caracterizan la cultura organizacional y que guían la conducta de todos los individuos de la empresa a la hora de realizar cualquier acción dentro de la misma (misión, visión, identidad y objetivos estratégicos) por lo que logra la efectividad en la dirección estratégica, y eleva la efectividad y eficacia.

- **Definición de Satisfacción laboral.**

### **Definiciones**

**Gamboa**, (2010), precisa que: “Dentro de las ciencias de la organización, la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de Operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo”. (p.3).

La satisfacción en el trabajo es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado.

**Spector** (1997, citado por Gamboa, 2010), señala que “la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo”. (p.4).

La satisfacción en el trabajo es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general.

**Wright y Davis** (2003 citado por Gamboa, 2010) señalan que la satisfacción laboral “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”. (p.4).

Indica que la satisfacción laboral se refiere a la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos.

**Koontz y O'Donell** (1995, citado por Gamboa, 2010) plantean que “la satisfacción laboral se refiere al bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación al trabajo” (p.5).

La satisfacción laboral es una actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo.

**Chiavenato** (1986, citado por Gamboa, 2010) señala que “la satisfacción en el trabajo designa la actitud general del individuo hacia su trabajo”. (p.5).

Para Igbaria y Guimares (1993, citado por Gamboa, 2010) “la satisfacción laboral se refiere a “las reacciones afectivas primarias de los individuos hacia varias facetas del trabajo y de las experiencias del trabajo” (p.6).

**Mason y Griffin** (2002, citado por Gamboa, 2010) señalan que:

En la organización se dan muchos procesos que son llevados a cabo en grupos, por lo que debería ser pertinente conceptualizar el constructo de satisfacción laboral no únicamente a nivel individual, sino también a nivel grupal y organizacional. Por lo anterior, es que ellos definen ‘satisfacción de la tarea del grupo’ como la actitud compartida del grupo hacia su tarea y hacia el ambiente de trabajo asociado (p.6).

La satisfacción laboral es como un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo.

- **Satisfacción, insatisfacción y producción**

**Al respecto Márquez (2012)**, indica que:

Es el rendimiento el que influye en la satisfacción y no viceversa como lo señala inicialmente el modelo de Lawler-Porter. La insatisfacción produce una baja en la eficiencia organizacional, puede expresarse además a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirle a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, maledicencia o agresión directa. Finalmente podemos señalar que las conductas generadas por la insatisfacción laboral pueden enmarcarse en dos ejes principales: activo – pasivo, destructivo – constructivo de acuerdo a su orientación, según se muestra en el cuadro adjunto (p.10).

Esto es muy probable apoyándonos en que las personas que tengan talentos adecuados podrán lograr mejores desempeños en el puesto, ser más exitosas en su trabajo y esto les generará mayor satisfacción (influyen el reconocimiento formal, la retroalimentación y demás factores contingentes).

- **Importancia de la satisfacción laboral**

**Gargallo (2012)**, explica la importancia:

La satisfacción en el trabajo ha sido reconocida como un componente del compromiso organizacional de modo que desde la literatura especializada en la dirección y gestión de los recursos humanos se postula que disponer de trabajadores satisfechos y motivados será uno de los factores determinantes del éxito empresarial mientras que si el personal no se siente satisfecho ni

identificado con la organizaciones, la empresa no podrá alcanzar unos niveles de calidad competitivos, ni en el producto ni en el servicio al cliente. Todo ello justifica la importancia de los esfuerzos realizados hasta el momento por conocer los factores que definen y determinan la satisfacción laboral. Sin embargo, a lo largo de la literatura analizada se observa una carencia de trabajos sobre satisfacción laboral en las empresas de economía social y más concretamente en las cooperativas de trabajo asociado, donde la participación de los socios trabajadores y la convivencia de estos con trabajadores no socios pueden resultar elementos importantes a tener en cuenta en el análisis y gestión de la satisfacción laboral. En consecuencia, el presente trabajo tiene como objetivo general profundizar en el estudio de la satisfacción laboral dentro de las empresas cooperativas, aportando evidencia empírica sobre los determinantes de la misma en las cooperativas de trabajo asociado, donde dadas sus peculiaridades resulta especialmente importante dicho aspecto (p.15).

En este sentido, el avance en el conocimiento de las percepciones de los trabajadores de estas organizaciones sobre los determinantes de la satisfacción laboral permitirá desarrollar posibles actuaciones encaminadas a la mejora de la misma y a favorecer su implicación en el proyecto de la empresa, lo que podría tener implicaciones en el éxito competitivo de la misma, siempre teniendo en cuenta las especificidades de cada uno de los grupos implicados, trabajadores socios y no socios. En la medida en que se garantice el compromiso de los distintos agentes y la competitividad de las cooperativas en el mercado, se contribuirá al desarrollo económico y territorial.



- **Teorías de la satisfacción laboral**

Existen algunas teorías que pretenden explicar la satisfacción laboral. En los artículos de investigación revisados se mencionan las siguientes:

**La teoría de los dos factores:**

Respecto a esta teoría Gamboa, (2010), indica que:

**Motivación-higiene.** Esta teoría señala que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que influyen en la conducta de manera distinta. La primera está formada por los llamados factores motivadores o satisfactores, los cuales se centran en el contenido del trabajo, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad. La segunda, se refiere a los factores higiénicos o insatisfactorias, los cuales no son muy fuertes como motivadores, pero producen insatisfacción en el empleo, y se relacionan con el contexto de éste, ya que se ocupan del ambiente externo del mismo, ellos son: política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social (p.10)

**Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow (1954).**

En donde se formuló la hipótesis de que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades: 1) Fisiológicas: incluye el hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades físicas. 2) Seguridad: incluye la seguridad y protección del daño físico y emocional. 3) Social: incluye el afecto,

pertenencia, aceptación y amistad.4) Estima: incluye los factores de estima interna como el respeto a uno mismo, la autonomía y el logro, así como también los factores externos de estima como son el estatus, el reconocimiento y la atención. 5) Autorrealización: el impulso de convertirse en lo que uno es capaz de volverse; incluye el crecimiento, el lograr el potencial individual, el hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo (p.11).

El comportamiento humano está direccionado a través de la satisfacción de necesidades, es una manera de entrenar a los empleados en la resolución de problemas y de ayudarles a que se sientan más positivos y satisfechos.

- **Dimensiones de Satisfacción Laboral:**

De acuerdo con el Cuestionario de Satisfacción Laboral del MINSA en el año 2011, describe las dimensiones, sustentadas en los siguientes autores:

**Dimensión 1: Condiciones de trabajo**

Al respecto Navarro, (2008), indica que:

En su aporte al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana, señala son condiciones de trabajo todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo, el conjunto de factores que lo envuelven. (p.19) Bajo este enfoque, la cantidad de aspectos que pueden ser considerados condiciones del trabajo es prácticamente interminable. Así, el término “ambiente o entorno de trabajo”, parece casi sinónimo del anterior.

Cifuentes (2012), en este sentido amplio:

En su Estudio, las condiciones de trabajo son definidas como el conjunto de

propiedades que caracterizan la situación de trabajo, que influyen en la prestación del mismo y que pueden afectar la salud física, mental del trabajador y su conducta. (p.49).

Diferenciando el amplio conjunto de propiedades en condiciones del trabajo del puesto-ambiente físico, psicosocial, contenido y organización del trabajo, aquellos aspectos que inciden en la salud integral del trabajador influyen sobre sus facultades intelectuales y condiciones de trabajo de una empresa- aspectos organizacionales, infraestructurales, asistenciales y sociales que propician el desarrollo del trabajador y la promoción de su bienestar integral.

García, (2010), refiere que:

En la actualidad el fenómeno de la satisfacción laboral adquiere una vital importancia para el desarrollo de la humanidad. Resulta evidente que es necesario combinar las nuevas tecnologías y el factor humano para lograr la eficacia, eficiencia y efectividad en las organizaciones. Sostiene además que, en la comunidad científica, existe consenso en señalar que la satisfacción laboral es la actitud que asume la persona ante su trabajo y que se refleja en actitudes, sentimientos, estados de ánimo y comportamientos en relación a su actividad laboral. Por lo que teniendo en cuenta que la satisfacción de los trabajadores tiene importante repercusión en el que hacer de las organizaciones, resulta de interés tener en cuenta la satisfacción laboral en una organización como una necesidad primordial, pues son las personas humanas las que crean y producen un tipo de organización eficiente y eficaz. (p.1).

Si la persona está satisfecha con su trabajo responderá adecuadamente a las exigencias de este; si, por el contrario, está insatisfecha no será capaz de realizar su labor con eficiencia y calidad. Además, la insatisfacción laboral se refleja en todas las esferas de la vida del trabajador.

## **Dimensión 2 Interacción de los jefes**

De la Rosa, (2010), respecto a la interacción de los jefes fundamenta que: En su artículo sobre cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización, plantea la teoría del Intercambio Social y la premisa de que los empleados tienden a personificar las empresas donde trabajan, señala que según esta teoría, el comportamiento social es un intercambio de bienes tanto materiales como no materiales (símbolos de aprobación y prestigio), de forma que las personas que dan mucho a otras esperan obtener mucho de ellas, y las que obtiene mucho de otros están bajo la presión de dar mucho a esos otros. (p.117).

El líder posee la autoridad para tomar decisiones o influir en ellas de forma favorable al empleado, y este puede mejorar su rendimiento e implicarse en mayor medida en su trabajo, revirtiendo en posibles reconocimientos para su jefe.

Pelaes (2010), en este sentido amplio, indicando que:

A diferencia de las relaciones basadas solo en términos transaccionales, en la actualidad los empleados esperan reconocimiento por parte de sus jefes, una mayor comunicación y que sean capaces de generar un ambiente laboral tranquilo. El ideal de la relación está basado en una constante interacción y permeabilidad para conversar, y llevar adelante el trabajo. (p.3).

Al mismo tiempo, los jefes también esperan escuchar las opiniones de sus empleados y recibir valor agregado por parte de ellos. El feedback e inputs son fundamentales para construir un vínculo sólido, de crecimiento y aprendizaje

Pelaes, (2010), explica, ampliando en este sentido que:

Es importante que en las relaciones entre superiores y empleados sean caracterizados por una alta confianza, apoyo mutuo, consideración y respeto porque ambos, son los recursos más valiosos de la Entidad. De esta forma el superior estaría contribuyendo a que los empleados se desarrollen desempeñen mejor con una percepción del bienestar en la organización (p.52).

La labor del líder, en la gestión de aspectos como la prevención de riesgos psicosociales, es la de mejorar la comunicación con sus subalternos y asumir las responsabilidades que le corresponden en la empresa, y hacer que los demás asuman la suya sin generar malestar; pues es el responsable de la seguridad en el trabajo, tanto de la seguridad desde el aspecto psicosocial como el responsable de la realización del trabajo.

### **Dimensión 3 Bienestar de los trabajadores.**

La OMS (2010); en su estudio Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS, destaca que:

Puede haber un patrón único de prácticas a seguir para crear entornos laborales saludables, aun cuando existen algunos lineamientos básicos que toda organización debe seguir. El concepto de un ambiente de trabajo ideal, variará de industria a industria y de compañía a compañía. Una estrategia para crear entornos laborales saludables debe estar diseñada de acuerdo a las características únicas, históricas, culturales, de mercado y del empleado como individuo en las organizaciones. (p.2).

Para conceptualizar el bienestar en el trabajo como la situación en la que un trabajador está satisfecho con su trabajo y, al mismo tiempo, experimenta frecuentemente emociones positivas como la alegría y la felicidad.

Guzmán, (2014), lo conceptualiza indicando que:

El bienestar laboral puede definirse como una planificación estratégica que logra apoyar a sus empleados y su núcleo familiar primario, en el ámbito que se crean y mantienen conductas y rutinas que mejoran su calidad de vida, la felicidad es la búsqueda de los seres humanos y el bienestar de los trabajadores es lo que se persigue, efectuar una labor que le proporcione emociones positivas. (p.8).

Se disminuyen los riesgos de salud física y psicológica.

- **Características de la Satisfacción Laboral**

Prader (2014), lo describe de la siguiente forma:

- ✓ *Creencia en la compañía.* Creer en los objetivos de una compañía y compartir sus objetivos empresariales, así como sus valores éticos pueden ayudar a mejorar la satisfacción en el trabajo considerablemente.
- ✓ *Contribución personal.* Creer en los valores de la compañía es el único componente que te permitirá sentirte satisfecho en tu trabajo. Incluso si tu compañía es reflejo de tus propios objetivos y creencias podrías sentirte frustrado si no sientes que "marcas la diferencia".
- ✓ *Colegas.* Amar tu trabajo y entender la importancia de tu papel puede no ser suficiente si no te llevas bien con la gente con la que trabajas. La gente puede elegir a sus compañeros en base a las características de la personalidad, pero la mayoría de nosotros tiene que tratar con una gran cantidad de gente en el trabajo, de los cuales habrá muchos que no te caigan bien.
- ✓ *Justicia.* La imparcialidad en el trabajo, en términos de pago, oportunidades y trato diario, es posiblemente el elemento más importante

de la satisfacción en el trabajo. Mucha gente sufre acoso en el trabajo debido a su género, creencias religiosas o fondo étnico, lo cual genera un pobre trato y ser ignorado por los ascensos. (p.2).

## **2.3 MARCO CONCEPTUAL**

### **A. Clima organizacional**

El clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento

#### **Tipos de Clima Organizacional**

**Autoritarismo explotador:** En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados.

**Autoritario:** Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo

**Participativo:** La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados.

**Participativo:** La dirección tiene plena confianza en sus empleados

#### **Dimensiones del Clima Organizacional.**

##### **Dimensión 1: de relaciones interpersonales**

Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas

##### **Dimensión 2: de estilo de dirección**

Los estilos de dirección están ligados estrechamente al estilo de liderazgo que se ejerce en la gerencia, es decir capacidad para usar el poder con eficacia, capacidad para comprender que los seres humanos tienen; diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos, capacidad para inspirar, capacidad para

actuar en forma tal para que se desarrolle un ambiente que conduzca a responder a las motivaciones y fomentarlas.

En general los estilos de dirección se orientan al estilo claramente definido como el autoritarismo, estímulo y capacidad de integración

### **Dimensión 3: de sentido de pertenencia**

Cuando el individuo proporciona habilidades, conocimientos, capacidades y destrezas, junto con una actitud positiva frente al aprendizaje y grado de desempeño, la empresa le asigna responsabilidades, las cuales se convierten en un reto y un mejoramiento continuo de su condición en la organización

### **Dimensión 4: de retribución**

La retribución o compensación financiera no es un aspecto que hay que considerar para ubicar a una persona en un puesto de trabajo, sino en pro y en función del desarrollo del individuo que lo realiza. La efectividad de los pagos se mide, de acuerdo al impacto que tiene en la motivación de la persona, así como para mejorar el desempeño en el puesto de trabajo, en el desarrollo de competencias y en la carrera laboral del trabajador

### **Dimensión 5: de disponibilidad de recursos**

Recurso; es todo lo que permite a una empresa concebir e implantar estrategias que mejoren su eficiencia y eficacia

Los estados financieros se refieren siempre a bienes económicos, es decir bienes materiales e inmateriales que posean valor económico y por ende susceptibles de ser valuados en términos monetarios

Los recursos y capacidades no están disponibles para todas las empresas en las mismas condiciones.



### **Dimensión 6: de estabilidad**

Escribe sobre la estabilidad laboral: La estabilidad laboral, es bueno recordarlo, es el derecho del trabajador a no ser despedido salvo que exista causa justa para ello. La causa justa es el elemento que da legitimidad a un despido. La estabilidad laboral es el derecho soporte de todos los demás derechos individuales y además de los derechos colectivos.

### **Dimensión 7: de claridad y coherencia en la dirección**

Las empresas la productividad tiene que ver con las acciones del líder, repercuten directamente sobre ellos, como este tiene personas bajo su cargo debe saber que sus actos tienen consecuencias a su alrededor, como se menciona “Un líder puede impactar hasta un 30% en los resultados de su equipo a partir de las condiciones que genere él mismo. Esto impacta en su equipo”. Un líder puede motivar a sus empleados empezando con la palabra “confianza”, se puede escuchar sencillo, pero a veces es difícil conseguirlo o más bien, transmitirlo

### **Dimensión 8 de valores colectivos**

Que los valores colectivos Cooperación: ayuda mutua, apoyo. Responsabilidad: esfuerzo adicional, cumplimiento. Respeto: consideración, buen trato, representan la base de evaluación que los miembros de una empresa emplean para juzgar situaciones, actos, objetos y personas, estos reflejan las metas reales, así como, las creencias y conceptos básicos de una organización y como tales, forman la medula de la cultura organizacional. Los valores definen el éxito para los trabajadores y establecen normas para la organización, como esencia de la filosofía que la empresa tenga que alcanzar para el éxito, los valores proporcionan un sentido de dirección común para todos los empleados y establecen directrices para su compromiso diario

### **B. Definición de Satisfacción laboral.**

“Dentro de las ciencias de la organización, la satisfacción laboral es

probablemente la más común y más antigua forma de Operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo”

La satisfacción en el trabajo es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado.

La satisfacción en el trabajo es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general.

### **Importancia de la satisfacción laboral**

La satisfacción en el trabajo ha sido reconocida como un componente del compromiso organizacional de modo que desde la literatura especializada en la dirección y gestión de los recursos humanos se postula que disponer de trabajadores satisfechos y motivados será uno de los factores determinantes del éxito empresarial mientras que si el personal no se siente satisfecho ni identificado con la organizaciones, la empresa no podrá alcanzar unos niveles de calidad competitivos, ni en el producto ni en el servicio al cliente.

### **Teorías de la satisfacción laboral**

#### **La teoría de los dos factores:**

##### **Motivación-higiene.**

Esta teoría señala que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que influyen en la conducta de manera distinta. La primera está formada por los llamados factores motivadores o satisfactores, los cuales se centran en el contenido del trabajo, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad. La segunda, se refiere a los factores higiénicos o insatisfactorias, los cuales no son muy fuertes como motivadores, pero producen

insatisfacción en el empleo, y se relacionan con el contexto de éste, ya que se ocupan del ambiente externo del mismo, ellos son: política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social.

### **Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow**

En donde se formuló la hipótesis de que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades: 1) Fisiológicas: incluye el hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades físicas. 2) Seguridad: incluye la seguridad y protección del daño físico y emocional. 3) Social: incluye el afecto, pertenencia, aceptación y amistad. 4) Estima: incluye los factores de estima interna como el respeto a uno mismo, la autonomía y el logro, así como también los factores externos de estima como son el estatus, el reconocimiento y la atención. 5) Autorrealización: el impulso de convertirse en lo que uno es capaz de volverse; incluye el crecimiento, el lograr el potencial individual, el hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo.

#### **• Dimensiones de la satisfacción laboral**

De acuerdo con el Cuestionario de Satisfacción Laboral del MINSA en el año 2011, describe las dimensiones, sustentadas en los siguientes autores:

#### **Dimensión 1: Condiciones de trabajo**

Al respecto Navarro, (2008), indica que:

En su aporte al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana, señala son condiciones de trabajo todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo, el conjunto de factores que lo envuelven.

## **Dimensión 2 Interacción de los jefes**

En un artículo sobre cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización, plantea la teoría del Intercambio Social y la premisa de que los empleados tienden a personificar las empresas donde trabajan, señala que según esta teoría, el comportamiento social es un intercambio de bienes tanto materiales como no materiales (símbolos de aprobación y prestigio), de forma que las personas que dan mucho a otras esperan obtener mucho de ellas, y las que obtiene mucho de otros están bajo la presión de dar mucho a esos otros.

## **Dimensión 3 Bienestar de los trabajadores.**

Se dice que puede haber un patrón único de prácticas a seguir para crear entornos laborales saludables, aun cuando existen algunos lineamientos básicos que toda organización debe seguir. El concepto de un ambiente de trabajo ideal, variará de industria a industria y de compañía a compañía. Una estrategia para crear entornos laborales saludables debe estar diseñada de acuerdo a las características únicas, históricas, culturales, de mercado y del empleado como individuo en las organizaciones

## **CAPITULO III**

### **HIPOTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1 Hipótesis General e hipótesis específicos.**

##### **Hipótesis General:**

- El Clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2019

##### **Hipótesis Específicos**

- El Clima organizacional se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2019.
- El Clima organizacional se relaciona significativamente con la interacción de los jefes y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2019.
- El Clima organizacional se relaciona significativamente con el bienestar de los trabajadores y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud Huancayo 2019.

#### **3.2 Definición conceptual de las variables.**

##### **Variable 1 Independiente**

Clima Organizacional se define: “El clima organizacional es la calidad o la suma de característica ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento”.

## Variable 2 Dependiente

Satisfacción Laboral “es el bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación al trabajo”.

### 3.2.1. Operacionalización de variables

#### Operacionalización de la variable Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Relaciones Interpersonales	Autoestima Cooperación Respeto	Del (01) al (05)	1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas veces	Bueno (148-200) Regular (94-147)
Estilo de dirección	Autoritarismo estimulo Capacidad de integración	Del (06) al (10)	4. Casi siempre 5. Siempre	Deteriorado (40-93)
Sentido de pertenencia	Beneficios Conformidad Frustración	Del (11) al (15)		
Retribución	Expectativas Beneficios Sociales Incentivos	Del (16) al (20)		
Disponibilidad de recursos	Ubicación Equipamiento Insumos	Del (21) al (25)		
Estabilidad	Desempeño Seguridad Tranquilidad	Del (26) al (30)		

Claridad y coherencia en la dirección	Comunicación Asertiva Objetivos Reglas	Del (31) al (35)		
Valores colectivos	Ayuda mutua Interrelaciones Trabajo en equipo	Del (36) al (40)		

### Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Dimensión Condiciones de Trabajo	Medio ambiente Estabilidad	Del (01) al (11)	1. Muy poco 2. Poco 3. Medio 4. Bastante 5. Mucho	Alta (93-125) Media (59-92) Baja (25-58)
Dimensión Interacción de los Jefes	Seguridad Empatía Confianza Toma de decisiones	Del (12) al (17)		
Dimensión Bienestar de los Trabajadores	Motivación Reconocimiento Justa Remuneración	Del (18) al (25)		

## CAPITULO IV DISEÑO METODOLOGICO.

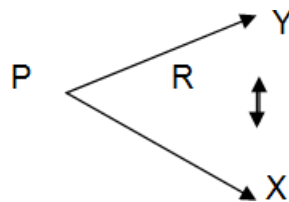
### 4.1 Tipo y diseño de investigación.

La siguiente investigación se desarrolló bajo un esquema metodológico enmarcado dentro de la modalidad de investigación Básica con enfoque cuantitativo y método hipotéticamente deductivo.

### 4.2 Método de Investigación.

La presente investigación es de tipo descriptiva, correlacional-

El esquema seguido en la investigación fue:



Dónde:

P: Población

X: Variable Clima Organizacional

Y: Variable Satisfacción Laboral

R: Relación

### 4.3 Población y Muestra.

El presente trabajo de investigación tiene considerado como población muestral a los 37 trabajadores, de los cuales 27 son profesional de enfermería y 10 son



personal técnico de enfermería, correspondientes al servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2019

#### **4.4 Lugar de estudio.**

Servicio de Centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale – EsSalud Huancayo 2019. Consta de dos áreas: Sala de Unidad de Recuperación Post Anestésica (URPA): donde laboran 5 enfermeras las 24 horas del día en los 365 días del año y el área de Sala de Operaciones (SOP) que cuenta en total con 6 quirófanos: donde en cada uno de ellos se realizan cirugías de diferentes especialidades y cuenta específicamente con un quirófano de emergencia que funciona las 24 horas del día durante los 365 días del año donde laboran en total 22 Licenciadas en enfermería. Los técnico(a)s en total son 10 y rotan por las diferentes áreas URPA y SOP.

#### **4.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de la información.**

Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron: para la variable de clima organizacional se utilizará el Cuestionario de EDCO y para la variable de satisfacción laboral el Cuestionario de Satisfacción Laboral.

Se aplicará con la técnica del software del paquete estadístico IBM SPSS 24.0, para validar, procesar y contrastar hipótesis.

### **Instrumentos**

#### **Ficha técnica para Clima Organizacional**

**Nombre Del Instrumento:** EDCO

**Autores:** Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana. Santa Fe. Colombia.

**Año:** 2008

**Tipo de instrumento:** Cuestionario.

**Objetivo:** Con el estudio del clima organizacional en una empresa, se pretende identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos. Adicionalmente proporcionar retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

**Población:** Personal Profesional de Enfermería y Técnicos de Enfermería.

**Número de ítem:** 40

**Aplicación:** Directa

**Tiempo de administración:** 30 minutos

**Normas de aplicación:** El trabajador marcará en cada ítem conforme a lo que considere evaluado respecto a la interrogante planteada.

**Escala:** de Likert

**Niveles y Rango:** Bueno (148-200) Regular (94-147) Deteriorado (40-93)

### **Ficha técnica para Satisfacción Laboral**

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de Satisfacción Laboral.

**Autor:** MINSA

**Año:** 2011

**Tipo de instrumento:** Cuestionario.

**Objetivo:** Evaluar la satisfacción laboral del personal, en sus dimensiones de: Dimensión Condiciones de Trabajo, Dimensión Interacción de los jefes, Dimensión Bienestar de los Trabajadores

**Población:** Personal Profesional de Enfermería y Técnicos de Enfermería.

**Número de ítem:** 25 (Agrupados)

**Aplicación:** Directa

**Tiempo de administración:** 30 minutos

**Normas de aplicación:** El Trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto a la interrogante planteada.

**Niveles y Rango:** Alta (93-125) Media (59-92) Baja (25-58)

## **VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.**

### **Validez**

Hernández et al (2014):” La validez es el grado en que una prueba o ítem de la prueba mide lo que pretende medir; es la característica más importante de una prueba. (p.127).

La validez de los instrumentos se corrobora mediante el juicio de expertos y su validación por parte de ellos de acuerdo al resultado de la evaluación. Los resultados obtenidos en las encuestas están ligados a otra medición de las mismas características.

### **Relación de Validadores**

<b>Validador</b>	<b>Resultado</b>
Mg. Silvia Chía Acevedo	Aplicable
Mg. Mahek Pariona Guzmán	Aplicable
Dr. Luis Navarro Peña	Aplicable
Dra Paucar Santana Danitza	Aplicable
Mg. Artega Villanueva Alicia	Aplicable
Lic. Juárez Quintanilla Juviana	Aplicable

*Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento*

### **Confiabilidad**

Quero, (2010). Define a la confiabilidad como:

La confiabilidad de una medición o de un instrumento, con el denominador común de que todos son básicamente expresados como diversos coeficientes de correlación. (p.227).

La confiabilidad de los instrumentos se hará por la aplicación del coeficiente “Alfa de Cron Bach” que nos dio el grado en que el instrumento es confiable.

### **Confiabilidad Cuestionario de Satisfacción Laboral**

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válidos	37	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	37	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de:

- ✓ 60 es inaceptable
- ✓ De .60 a .65 es indeseable.
- ✓ De 65 y .70 es mínimamente aceptable.
- ✓ De 70 a .80 es respetable.
- ✓ De .80 a .90 es buena
- ✓ De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

### **Confiabilidad Clima Organizacional**

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válidos	37	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	37	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de:

- ✓ 60 es inaceptable
- ✓ De .60 a .65 es indeseable.
- ✓ De 65 y .70 es mínimamente aceptable.
- ✓ De 70 a .80 es respetable.
- ✓ De .80 a .90 es buena
- ✓ De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.80 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

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

Los datos se ingresaron al programa estadístico SPSS v. 25 para el respectivo análisis y procesamiento de la información recolectada.

En el análisis descriptivo de las variables cualitativas se estimaron las frecuencias absolutas y relativas (%). En el análisis de las variables cuantitativas se estimaron medidas de tendencia central (promedio) y de dispersión (desviación estándar).

Para el análisis inferencial que permitió establecer la relación entre las variables, se tuvo en cuenta el coeficiente de correlación de Spearman, ideal para relacionar dos variables ordinales. Los resultados de la correlación ( $r$ ) indicaron el grado de relación (entre valores de -1 a 1, incluyendo el 0); en el caso que se haya obtenido un resultado de correlación con el signo negativo (-) significa que la relación fue inversa y si se haya obtenido un resultado con signo positivo (+) indica el sentido de la relación fue directa, también se tuvo en cuenta el valor de  $p < 0.05$  evidenciando una relación estadísticamente significativa. Por tanto, la correlación se basó en la siguiente escala:

- ✓ 0.25 a 0: Relación indirecta escasa.
- ✓ 0 a 0.25: Relación directa escasa.
- ✓ 0.50 a - 0.26: Relación indirecta débil.
- ✓ 0.26 a 0.50: Relación directa débil.
- ✓ 0.51 a -0.75: Relación indirecta entre moderada muy fuerte.
- ✓ 0.51 a 0.75: Relación directa entre moderada muy fuerte.
- ✓ 0.76 a -1: Relación indirecta entre fuerte y perfecta.
- ✓ 0.76 a 1: Relación directa entre fuerte y perfecta.

Para analizar cada una de las variables se utilizará el programa SPSS 24.0 porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos.

## CAPITULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Resultados Descriptivos.

A continuación, se presentan los resultados descriptivos del Clima organizacional y la Satisfacción laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD de Huancayo.

**TABLA 1**  
**SEXO Y EDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE**  
**CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ**  
**ESSALUD HUANCAYO 2019**

<b>SEXO</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Femenino	28	75,68
Masculino	9	24,32
<b>EDAD</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
De 32 a 39 años	13	35,14
De 40 a 47 años	12	32,43
De 48 a 55 años	5	13,51
De 56 a 64 años	7	18,92
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Base de datos elaborado por las tesisistas.

En la tabla 1 se observa que, la mayoría 75,68% (28) del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD de Huancayo que participan en la investigación son del género Femenino y el 24,32% (9) de los encuestados son del género Masculino. En relación a la edad de los encuestados, la mayoría 35,14% (13) tienen de 32 a 39 años, el 32,43% (12) tienen una edad de 40 a 47 años, el 18,92% (7) tienen de 56 a 64 años de edad y sólo el 13,51% (5) tienen de 48 a 55 años de edad.

**TABLA 2**

**GRUPO OCUPACIONAL, RÉGIMEN LABORAL Y TIEMPO DE SERVICIOS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ ESSALUD HUANCAYO 2019**

<b>GRUPO OCUPACIONAL</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Licenciado/a	28	75,68
Técnico/a	9	24,32
<b>RÉGIMEN LABORAL</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
276	9	24,32
728	22	59,46
1057	6	16,22
<b>TIEMPO DE SERVICIO</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
De 0 a 5 años	11	29,73
De 6 a 10 años	12	32,43
De 11 a 15 años	8	21,62
De 16 a más años	6	16,22
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia

Se observa, en la tabla 2 la distribución de la muestra de estudio según el grupo ocupacional, el régimen laboral y el tiempo de servicio del personal de enfermería.

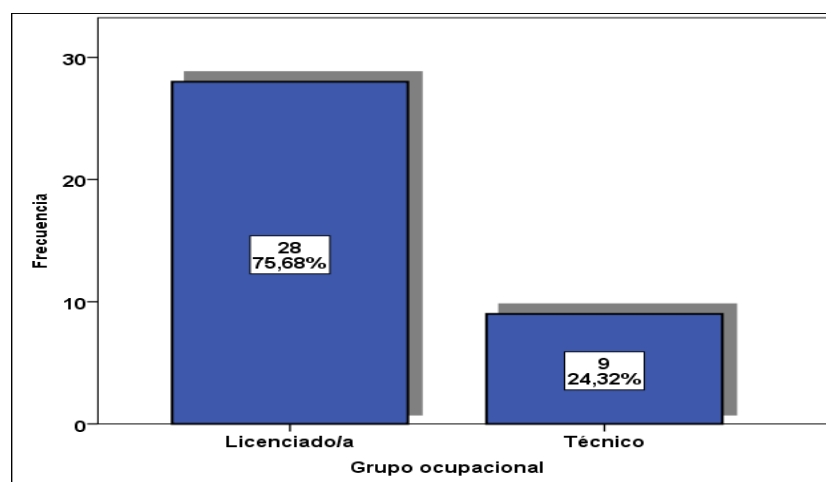


Figura 1: Grupo ocupacional del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD.



En la figura 1 se aprecia que, la mayoría 75,68% (28) del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD de Huancayo que participan en la investigación son Licenciados/as en enfermería y el 24,32% (9) de los encuestados son técnicos/as en enfermería.

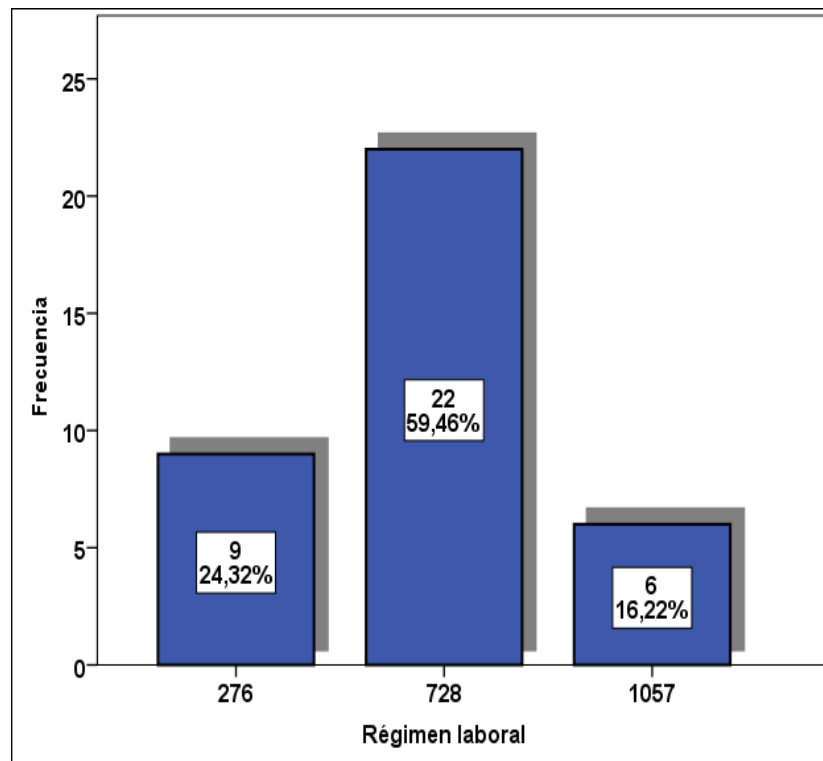


Figura 2.a: Régimen laboral del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD 2019.

En la figura 2.a se aprecia que, la mayoría 59,46% (22) de los encuestados laboran con el régimen laboral 728, el 24,32% (9) laboran con el régimen 276 y el 16,22% (6) de los encuestados laboran con el régimen 1057.

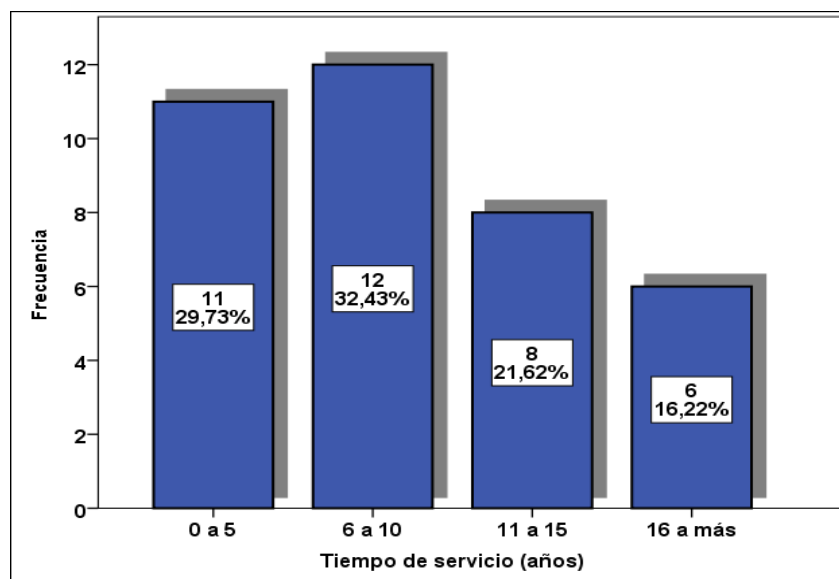


Figura 2.b: Tiempo de servicio personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD 2019.

En el tiempo de servicio de los encuestados, se observa en la figura 2.b que, la mayoría 32,43% (12) tienen de 6 a 10 años, el 29,73% (11) del personal de enfermería tienen de 0 a 5 años de tiempo de servicio, el 21,62% (8) de los encuestados tienen de 11 a 15 años y el 16,22% (6) tienen de 16 a más años de tiempo de experiencia.

## 5.2. Resultados Inferenciales:

**TABLA 3**

**CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ ESSALUD HUANCAYO 2019**

Niveles	Baremo	Nº	%
Deteriorado	40 a 93	1	2,70
Regular	94 a 147	28	75,68
Bueno	148 a 200	8	21,62
<b>Total</b>		<b>37</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 se observa que la mayoría 75,68% (28) de los miembros integrantes del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD de Huancayo que participan en la investigación sostienen que el Clima organizacional es Regular, el 21,62% (8) de los encuestados señalan que el clima organizacional es Bueno y el 2,70% (1) de los participantes encuestados indican que está deteriorado el clima organizacional en el servicio de centro quirúrgico del Hospital.

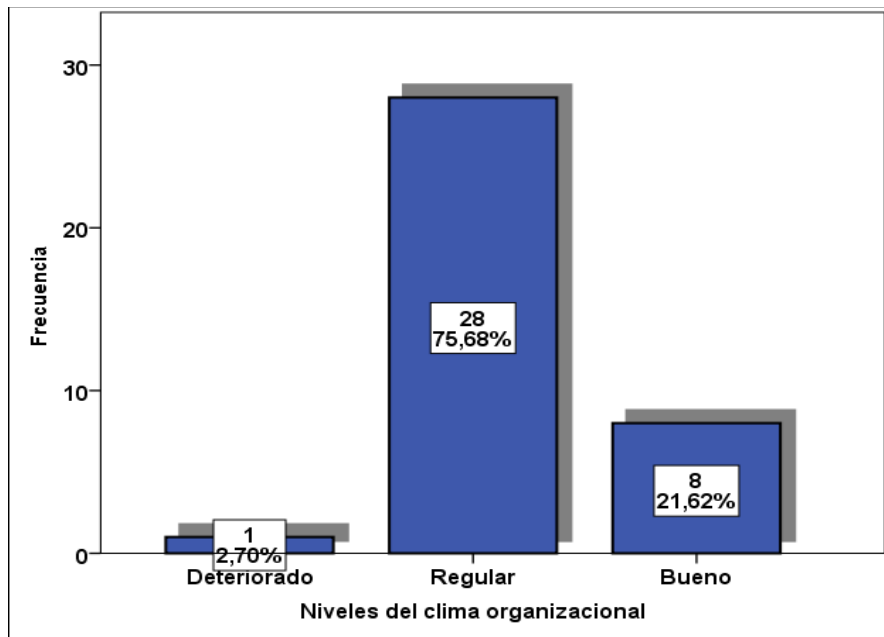


Figura 3: Niveles del Clima organizacional del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD 2019.

**TABLA 4**

**CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ ESSALUD HUANCAYO 2019 SEGUN GRUPO OCUPACIONAL**

Niveles del Clima organizacional	Grupo ocupacional			
	Licenciado/a		Técnico/a	
	N°	%	N°	%
Deteriorado	1	3,57	0	0,00
Regular	21	75,00	7	77,78
Bueno	6	21,43	2	22,22
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,00</b>	<b>9</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia

Se observa, en la tabla 4 que, en el grupo del personal de enfermería que son licenciados/as la mayoría 75,00% (21) señalan que el clima organizacional del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD de Huancayo es Regular, el 21,43% (6) de los encuestados sostienen que es Bueno y el 3,57% (1) de los encuestados señalan que el clima organizacional está Deteriorado. En los técnicos/as en enfermería, la mayoría 77,78% (7) indican que el clima organizacional es Regular y el 22,22% (2) de los encuestados señalan que el clima organizacional es Bueno.

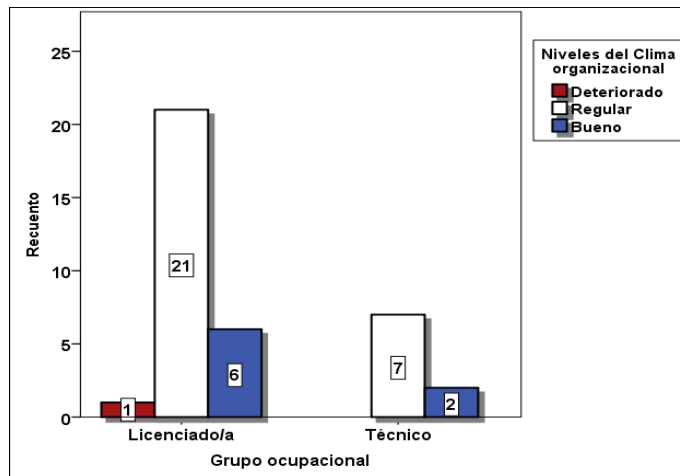


Figura 4: Niveles del Clima organizacional del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD 2019 según Grupo ocupacional

**TABLA 5**

**CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL  
SERVICIO DE CENTRO  
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ  
PRIALÉ ESSALUD HUANCAYO 2019 SEGUN RÉGIMEN LABORAL**

Niveles del Clima organizacional	Régimen laboral					
	276		728		1057	
	N°	%	N°	%	N°	%
Deteriorado	1	11,11	0	0,00	0	0,00
Regular	6	66,67	18	81,81	4	66,67
Bueno	2	22,22	4	18,19	2	33,33
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,00</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 se observa que, en el grupo del personal de enfermería que tiene el régimen laboral 276 la mayoría 66,67% (6) señalan que el clima organizacional del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD de Huancayo es Regular, el 22,22% (2) de los encuestados sostienen que es Bueno y el 11,11% (1) de los encuestados señalan que el clima organizacional está Deteriorado. En el personal de enfermería del régimen laboral 728, la mayoría 81,81% (18) indican que el clima organizacional es Regular y el 18,19% (4) de los encuestados señalan que el clima organizacional es Bueno. En los encuestados del régimen laboral 1057 la mayoría 66,67% (4) indican que el clima organizacional es Regular y el 33,33% (3) de los encuestados señalan que el clima organizacional es Bueno.

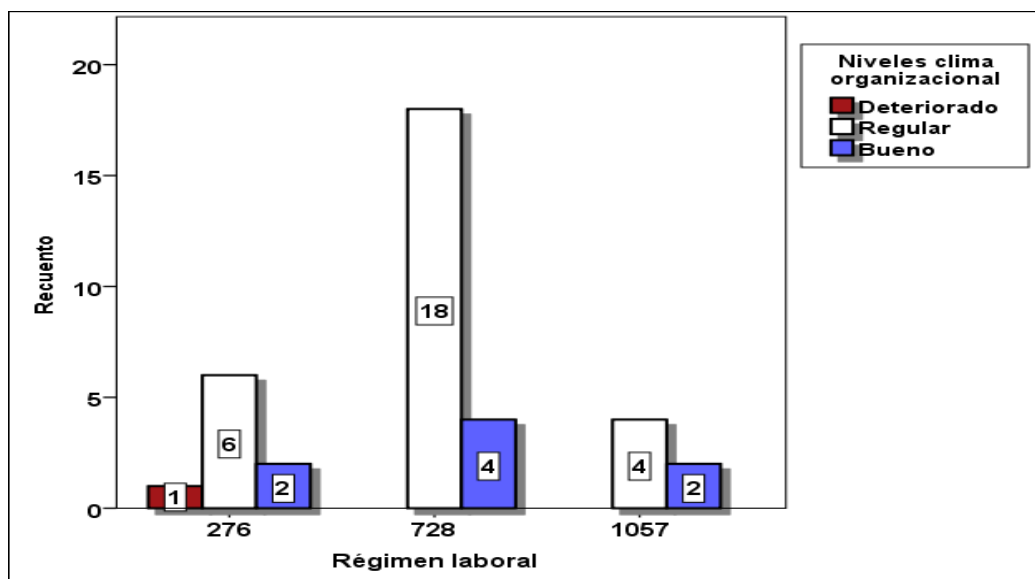


Figura 5: Niveles del Clima organizacional del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD 2019.según Régimen laboral

**TABLA 6**

**CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ HUANCAYO 2019 SEGUN TIEMPO DE SERVICIO**

Tiempo de servicios en el Centro quirúrgico	Niveles						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
De 0 a 5 años	0	0,00	8	72,73	3	27,27	11	100,00
De 6 a 10 años	0	0,00	10	83,33	2	16,67	12	100,00
De 11 a 15 años	0	0,00	7	87,50	1	12,50	8	100,00
De 16 a más años	1	16,67	3	50,00	2	33,33	6	100,00

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 se aprecia que, en los cuatro grupos de tiempo de servicio del personal de enfermería la mayoría señalan que el Clima organizacional en el servicio de Centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé de Huancayo es Regular: 72,73% (8) en el personal que tienen de 0 a 5 años de tiempo de servicio; el 83,33% (10) de los encuestados de 6 a 10 años de tiempo de servicio; el 87,50% (7) de los encuestados que tienen de 11 a 15 años y el

50,00% (3) del personal de enfermería del Centro quirúrgico que tienen de 16 a más años.

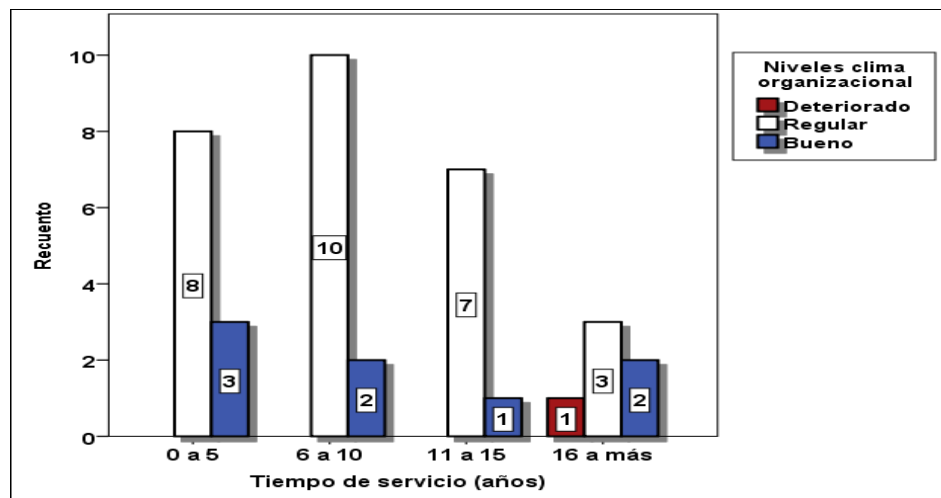


Figura 6: Niveles del Clima organizacional del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD 2019 según Tiempo de servicio.

**TABLA 7**

**NIVELES DE DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ HUANCAYO 2019**

Dimensiones	Niveles						Total	
	Deteriorado		Regular		Bueno			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Relaciones interpersonales	1	2,70	23	62,16	13	35,14	37	100,00
Estilo de dirección	2	5,41	26	70,27	9	8,12	37	100,00
Sentido de pertenencia	1	2,70	23	62,16	13	35,14	37	100,00
De retribución	3	8,10	18	48,65	16	43,24	37	100,00
De disponibilidad de recursos	0	0,00	30	81,08	7	18,92	37	100,00
De estabilidad	2	5,41	31	83,78	4	10,81	37	100,00
De claridad y coherencia en la dirección	1	2,70	21	56,76	15	40,54	37	100,00
De valores colectivos	2	5,41	25	67,57	10	27,02	37	100,00

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7 se observa que la mayoría del personal de enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé de Huancayo que participan en la investigación señalan que el nivel es Regular en las ocho dimensiones del Clima organizacional: Relaciones interpersonales 62,16% (23); Estilo de dirección 70,27% (26); Sentido de pertenencia 62,16% (23); De retribución 48,65% (18); De disponibilidad de recursos 81,08% (30); De estabilidad 83,78% (31); De claridad y coherencia en la dirección 56,76% (21) y de valores colectivos 67,57% (25).

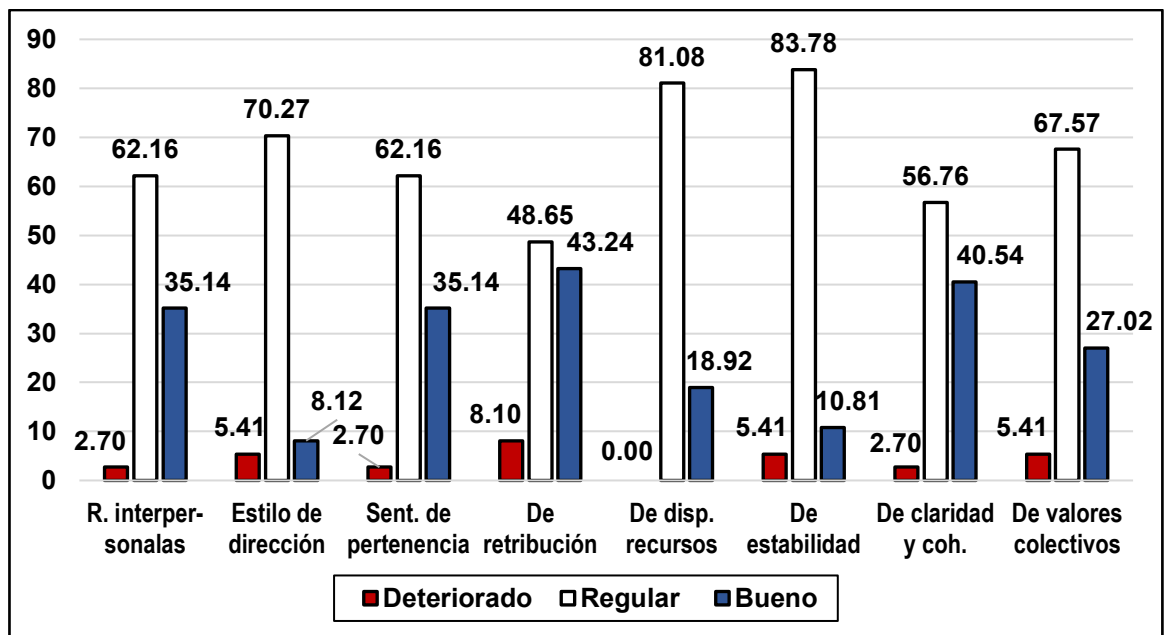


Figura 7: Niveles de las dimensiones del Clima organizacional del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD 2019.



**TABLA 8**

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL  
SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO  
PRIALÉ PRIALÉ ESSALUD HUANCAYO 2019**

<b>Niveles</b>	<b>Baremo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Baja	25 a 58	7	18,92
Media	59 a 92	28	75,67
Alta	93 a 125	2	5,41
<b>Total</b>		<b>37</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8 se observa que la mayoría 75,67% (28) del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD de Huancayo que participan en la investigación indican que el nivel de Satisfacción laboral es Media, el 18,92% (7) de los encuestados señalan que el nivel de Satisfacción laboral es Baja y solo el 5,41% (2) de los participantes encuestados indican que la satisfacción laboral es Alta.

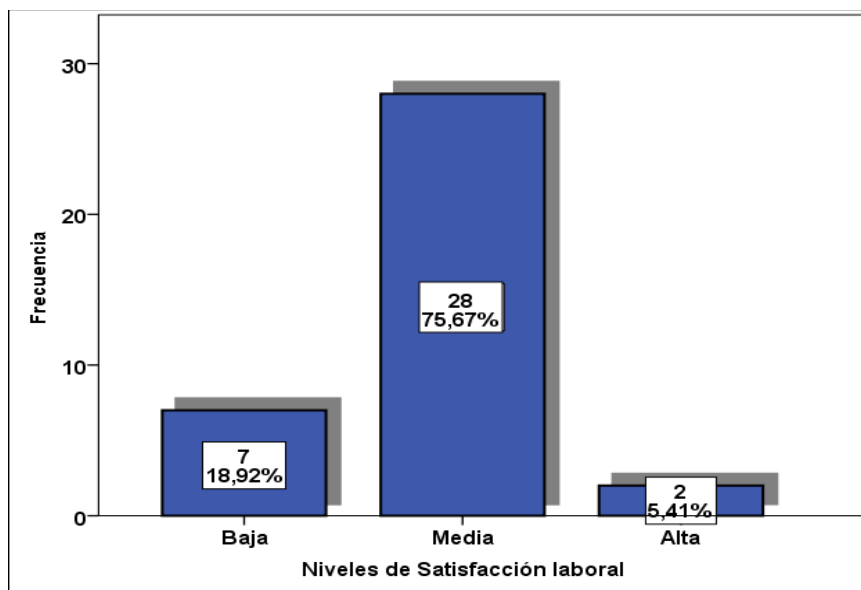


Figura 8: Niveles de satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD 2019.

**TABLA 9**

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA  
DELSERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL  
RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ ESSALUD HUANCAYO 2019 SEGUN GRUPO  
OCUPACIONAL**

Niveles de Satisfacción laboral	Grupo ocupacional			
	Licenciado/a		Técnico/a	
	N°	%	N°	%
Baja	7	25,00	0	0,00
Media	19	67,86	9	100,00
Alta	2	7,14	0	0,00
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,00</b>	<b>9</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia

Se observa, en la tabla 9 que, en el grupo del personal de enfermería que son licenciados/as la mayoría 67,86% (19) tienen un nivel Medio de satisfacción laboral, el 25,00% (7) de los encuestados sostienen que es Baja y el 7,14% (2) del personal señalan que la satisfacción laboral es Alta. En los técnicos/as en enfermería, la totalidad 100,00% (9) indican que el nivel de satisfacción laboral es Media.

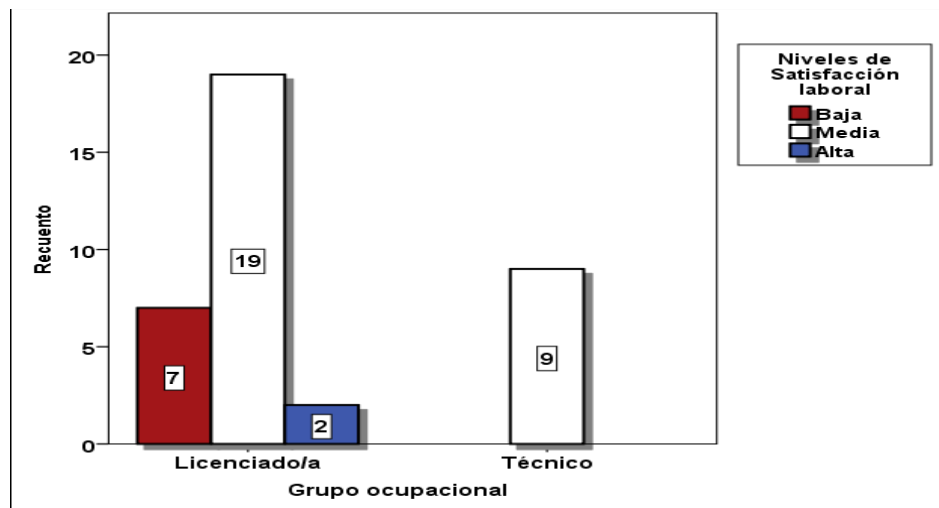


Figura 9: Niveles de Satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD 2019 según Grupo ocupacional

**TABLA 10**

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ ESSALUD HUANCAYO 2019 SEGUN RÉGIMEN LABORAL**

Niveles de Satisfacción laboral	Régimen laboral					
	276		728		1057	
	N°	%	N°	%	N°	%
Baja	1	11,11	5	3,63	1	16,67
Media	6	66,67	17	77,27	5	83,33
Alta	2	22,22	0	0,00	0	0,00
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,00</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10 se observa que, en el grupo del personal de enfermería que tiene el régimen laboral 276 la mayoría 66,67% (6) señalan que el nivel de satisfacción en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD de Huancayo es Media, el 22,22% (2) de los encuestados sostienen que es Bueno y el 11,11% (1) de los encuestados señalan que el nivel de satisfacción es Baja. En el personal de enfermería del régimen laboral 728, la mayoría 77,27% (17) indican que el nivel de satisfacción es Media y el 3,63% (5) de los encuestados señalan que el nivel de satisfacción es Baja. En los encuestados del régimen laboral 1057 la mayoría 83,33% (5) indican que el nivel de satisfacción es Media y el 16,67% (1) de los encuestados señalan que el nivel es Baja.

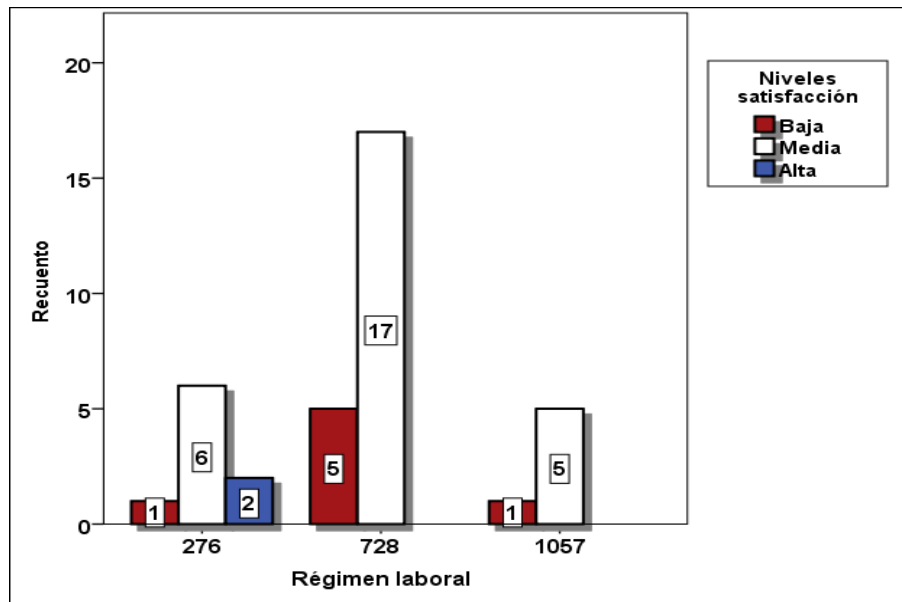


Figura10: Niveles de Satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD 2019 según Régimen laboral

**TABLA 11**

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ HUANCAYO 2019 SEGUN TIEMPO DE SERVICIO**

Tiempo de servicios en el Centro quirúrgico	Niveles						Total	
	Baja		Media		Alta			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
De 0 a 5 años	1	9,09	10	90,91	0	0,00	11	100,00
De 6 a 10 años	3	25,00	9	75,00	0	0,00	12	100,00
De 11 a 15 años	3	37,50	5	62,50	0	0,00	8	100,00
De 16 a más años	0	0,00	4	66,67	2	33,33	6	100,00

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 11 se aprecia que, en los cuatro grupos del personal de enfermería la mayoría señalan que el nivel de Satisfacción laboral en el servicio de Centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé de Huancayo es Media: 90,91% (10) en el personal que tienen de 0 a 5 años de tiempo de servicio; el 75,00% (9) de los encuestados de 6 a 10 años de tiempo de servicio;

el 62,50% (5) de los encuestados que tienen de 11 a 15 años y el 66,67% (4) del personal de enfermería del Centro quirúrgico que tienen de 16 a más años de tiempo de servicio.

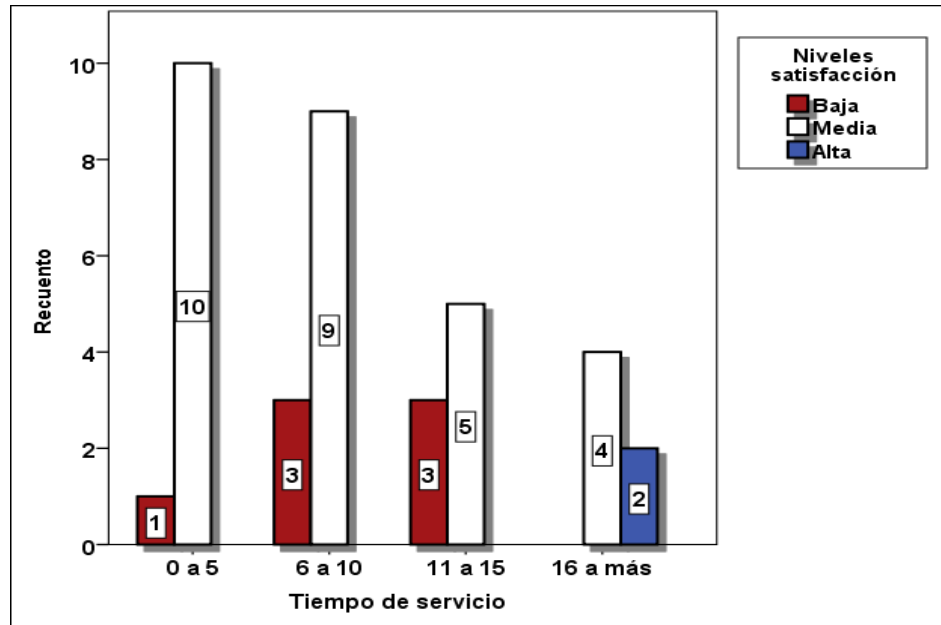


Figura 11: Niveles de satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD 2019 según Tiempo de servicio.

**TABLA 12**

**NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ HUANCAYO 2019**

Dimensiones	Niveles						Total	
	Baja		Media		Alta			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Condiciones de trabajo	1	2,70	28	75,68	8	21,62	37	100,00
Interacción de los jefes	15	40,54	19	51,35	3	8,11	37	100,00
Bienestar en el trabajo	1	2,70	3	8,11	33	89,19	37	100,00

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 12 se observa que la mayoría del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé de

Huancayo que participan en la investigación señalan que el nivel de satisfacción laboral es Media en dos dimensiones: Condiciones de trabajo 75,68% (28) e Interacción de los jefes 51,35% (19), mientras que en la dimensión Bienestar en el trabajo la mayoría 89,19% (33) integrantes del personal de enfermería tienen un nivel Alto de satisfacción laboral.

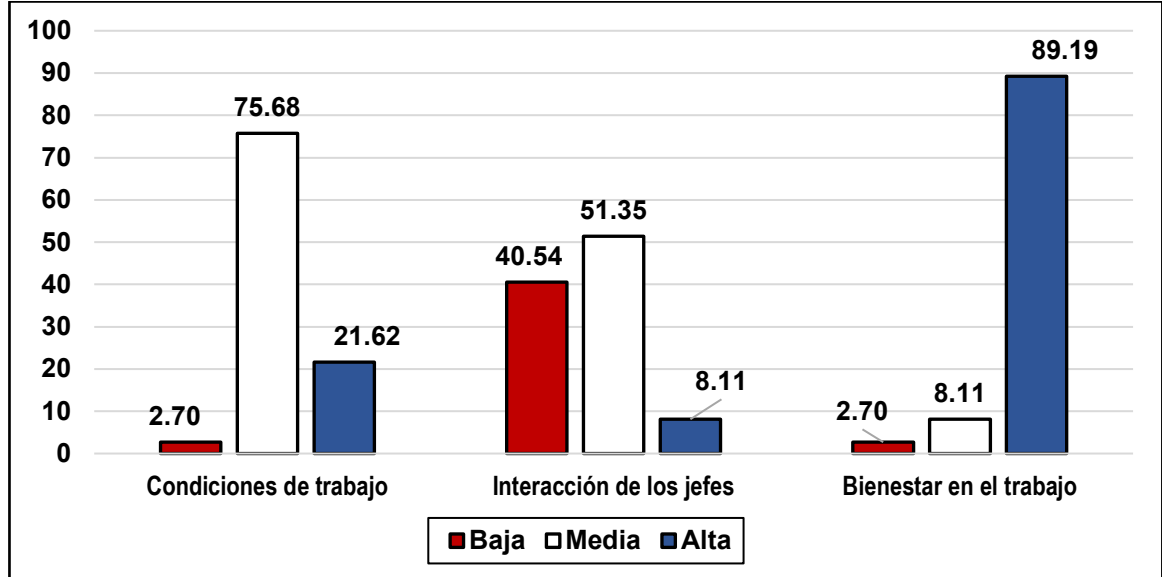


Figura 12: Niveles de las dimensiones de la Satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD 2019

**TABLA 13**

**CORRELACIÓN DE LOS PUNTAJES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ HUANCAYO 2019**

		Satisfacción laboral
<b>Clima organizacional</b>	Correlación de Spearman	0,463**
	Sig. (bilateral)	0,004
	N	37

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

En la tabla 13 se muestra el coeficiente de correlación  $r_{rho}$  de Spearman obtenido ( $r_{rho} = 0,463$ ), lo que **permite afirmar que entre los puntajes del Clima organizacional y los puntajes de la Satisfacción laboral** en el personal

de enfermería del servicio de Centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD de Huancayo **existe una correlación positiva significativa**, para un nivel de significación de  $\alpha=0,05$ , lo que indica que a mayor clima organizacional existe mayor satisfacción laboral y que a menor clima organizacional existe menor satisfacción laboral.

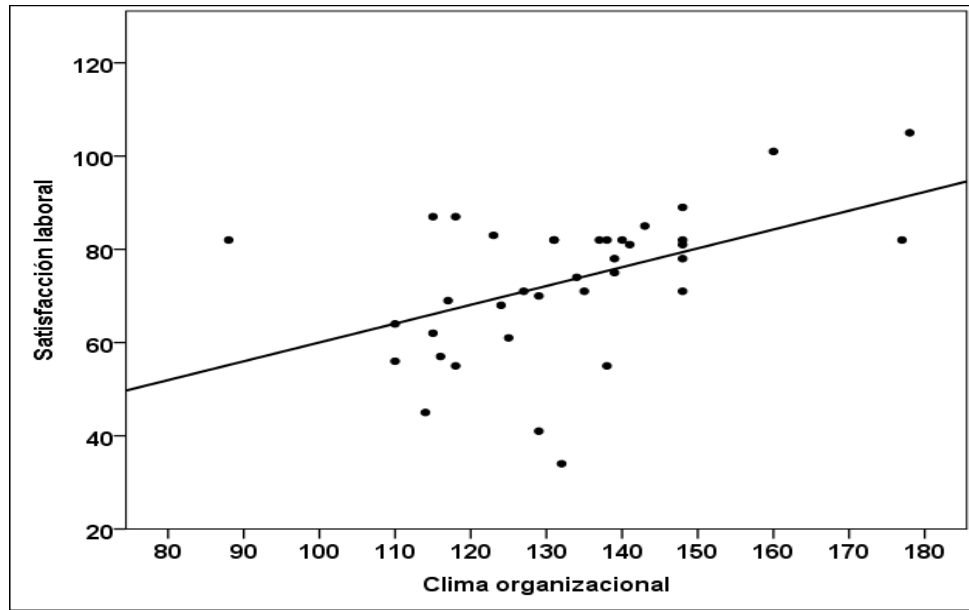


Figura 13. Diagrama de dispersión de Clima organizacional y la Satisfacción laboral.

**TABLA 14**  
**CORRELACIÓN DE LOS PUNTAJES DE LAS DIMENSIONES DE LA**  
**SATISFACCIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

		Clima organizacional	
		Correlación rho de Spearman	Sig. (bilateral)
<b>Dimensiones de la Satisfacción laboral</b>	Condiciones de trabajo	0,319	0,045
	Interacción con los jefes	0,500	0,002
	Bienestar en el trabajo	0,603	0,000

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

Se muestra, en la tabla 14, los coeficientes de correlación  $r_{rho}$  entre las dimensiones de las dimensiones de la Satisfacción laboral y el Clima organizacional de personal de enfermería del servicio de Centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud - Huancayo, donde se aprecia que existe correlación positiva y significativa entre las dimensiones: Condiciones de trabajo (0,319); Interacción con los jefes (0,500) y Bienestar en el trabajo (0,603), ya que el p-valor es menor a 0,050.

#### **Prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov)**

Formulación de las hipótesis Nula ( $H_0$ ) y Alternativa ( $H_1$ )

**$H_0$ :** La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

**$H_0$ :**  $p \geq 0,050$

**$H_1$ :** La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

**$H_1$ :**  $p < 0,050$

Para una muestra de 37 integrantes del personal de enfermería del servicio de Centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD de Huancayo que participan en la investigación se halla los valores correspondientes con el SPSS versión 24 y se obtiene la siguiente tabla:



**TABLA 15**  
**PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV DE LAS VARIABLES**

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
N		37	37
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	132,73	73,24
	Desv. estándar	17,933	15,329
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,116	0,153
	Positivo	0,116	0,104
	Negativo	-0,075	-0,153
Estadístico de prueba		0,116	0,153
Sig. asintótica (bilateral)		0,200 <sup>c</sup>	0,028 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

El nivel de significancia asintótica bilateral obtenido en la variable Clima organizacional (0,200) es mayor a 0,050 por lo que se asevera que la distribución de datos proviene de un modelo normal, mientras que la significancia de la variable Satisfacción laboral (0,028) es menor al nivel de significación ( $\alpha=0,050$ ), entonces se asevera que los datos difieren de una distribución normal. Estos resultados disparejos implican que se debe utilizar una prueba no paramétrica, como  $r_{\text{rho}}$  de Spearman, para comprobar la hipótesis de investigación.

## **CAPITULO VI**

### **DISCUSION DE RESULTADOS**

#### **6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados**

##### **1) Formulación de la hipótesis General**

El Clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud Huancayo 2019.

Planteamiento de H0 y H1:

- ✓ H0: Los puntajes del Clima organizacional y los puntajes de la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud, Huancayo 2019 no se correlacionan.
- ✓ H1: Los puntajes del Clima organizacional y los puntajes de la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio del centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud, Huancayo 2019 se correlacionan de manera significativa.

##### **2) Prueba estadística:**

Se utilizó la prueba no paramétrica rho de Spearman debido a que una de las variables no cumple con el requisito de normalidad y son del tipo cualitativo ordinal.

##### **3) Elección de nivel de significancia**

Se trabajó con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia o riesgo del 5% ( $\alpha=0,05$ )

##### **4) Regla de decisión**

Se rechaza la hipótesis nula (H0) si el p-valor es menor al nivel de significancia  $\alpha=0,050$ . De la tabla 16, se observa el coeficiente de correlación de Spearman calculado es  $r_{rho}=0,463$  y el  $p\text{-valor}=0,004$  de donde se concluye en aceptar la hipótesis alterna (H1).

### 5) Cálculo de estadístico de prueba

**TABLA 16**  
**PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL**

			Satisfacción laboral
		Coeficiente de correlación	0,463**
Rho de Spearman	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	0,004
		N	37

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

Fuente: Elaboración propia

### 6) Interpretación

Con un nivel de significación de  $\alpha=0,05$  se asevera que: Los puntajes del Clima organizacional y los puntajes de la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio del centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud, Huancayo 2019 se correlacionan de manera significativa.

Al demostrarse la hipótesis alterna, se comprueba la validez de la hipótesis general de investigación: El Clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud Huancayo 2019, aseveración que se hace para un 95% de nivel de confianza.

## **Prueba de las Hipótesis específicas**

### **Hipótesis específica 1**

El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud Huancayo 2019.

#### **1. Prueba estadística:**

Se utilizó la prueba no paramétrica rho de Spearman debido a que una de las variables no cumple con el requisito de normalidad y son del tipo cualitativo ordinal.

Planteamiento de  $H_0$  y  $H_1$ :

**$H_0$ :** Los puntajes del Clima organizacional y los puntajes de las condiciones de trabajo del personal de enfermería en el servicio del centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud, Huancayo 2019 no se correlacionan.

**$H_1$ :** Los puntajes del Clima organizacional y los puntajes de las condiciones de trabajo del personal de enfermería en el servicio del centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud, Huancayo 2019 se correlacionan de manera significativa.

#### **2. Elección de nivel de significancia:**

Se trabajó con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia o riesgo del 5% ( $\alpha=0,05$ )

#### **3. Regla de decisión:**

Se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) si el p-valor es menor al nivel de significancia  $\alpha=0,050$ . De la tabla 17, se observa el coeficiente de correlación de Spearman calculado es  $r_{rho}=0,319$  y el p-valor= $0,045$  de donde se concluye en aceptar la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

#### 4. Cálculo estadístico de la prueba

**TABLA 17**  
**PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1**

			Condiciones de trabajo
		Coeficiente de correlación	0,319**
Rho de Spearman	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	0,045
		N	37

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

Fuente: Elaboración propia

#### 5. Interpretación:

Con un nivel de significación de  $\alpha=0,05$  se asevera que: Los puntajes del Clima organizacional y los puntajes de las condiciones de trabajo del personal de enfermería en el servicio del centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud, Huancayo 2019 se correlacionan de manera significativa.

Al demostrarse la hipótesis alterna, se comprueba la validez de la hipótesis específica 1: El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud Huancayo 2019, aseveración que se hace para un 95% de nivel de confianza.

#### **Hipótesis específica 2**

El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de interacción de los jefes de la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud Huancayo 2019.

Planteamiento de H0 y H1:

**H0:** Los puntajes del Clima organizacional y los puntajes de la interacción de los jefes del personal de enfermería en el servicio del centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud, Huancayo 2019 no se correlacionan.

**H1:** Los puntajes del Clima organizacional y los puntajes de la interacción de los jefes del personal de enfermería en el servicio del centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud, Huancayo 2019 se correlacionan de manera significativa.

### **1. Prueba estadística:**

Se utilizó la prueba no paramétrica rho de Spearman debido a que una de las variables no cumple con el requisito de normalidad y son del tipo cualitativo ordinal.

### **2. Elección de nivel de significancia:**

Se trabajó con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia o riesgo del 5% ( $\alpha=0,05$ )

### **3. Regla de decisión:**

Se rechaza la hipótesis nula (H0) si el p-valor es menor al nivel de significancia  $\alpha=0,050$ . De la tabla 18, se observa el coeficiente de correlación de Spearman calculado es  $rrho=0,500$  y el p-valor= $0,002$  de donde se concluye en aceptar la hipótesis alterna (H1).

#### 4. Cálculo estadístico de la prueba

**TABLA 18**  
**PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2**

			Interacción de los jefes
		Coeficiente de correlación	0,500**
Rho de Spearman	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	0,002
		N	37

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

Fuente: Elaboración propia

#### 5. Interpretación:

Con un nivel de significación de  $\alpha=0,05$  se asevera que: Los puntajes del Clima organizacional y los puntajes de la interacción de los jefes del personal de enfermería en el servicio del centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud, Huancayo 2019 se correlacionan de manera significativa.

Al demostrarse la hipótesis alterna, se comprueba la validez de la hipótesis específica 2: El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de la interacción de los jefes de la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud Huancayo 2019, aseveración que se hace para un 95% de nivel de confianza.

#### **Hipótesis específica 3**

El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de bienestar de los trabajadores de la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud Huancayo 2019.

Planteamiento de H0 y H1:

**H0:** Los puntajes del Clima organizacional y los puntajes de bienestar de los trabajadores del personal de enfermería en el servicio del centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud, Huancayo 2019 no se correlacionan.

**H1:** Los puntajes del Clima organizacional y los puntajes de bienestar de los trabajadores del personal de enfermería en el servicio del centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud, Huancayo 2019 se correlacionan de manera significativa.

### **1. Prueba estadística**

Se utilizó la prueba no paramétrica rho de Spearman debido a que una de las variables no cumple con el requisito de normalidad y son del tipo cualitativo ordinal.

### **2. Elección de nivel de significancia**

Se trabajó con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia o riesgo del 5% ( $\alpha=0,05$ )

### **3. Regla de decisión**

Se rechaza la hipótesis nula (H0) si el p-valor es menor al nivel de significancia  $\alpha=0,050$ . De la tabla 19, se observa el coeficiente de correlación de Spearman calculado es  $rrho=0,603$  y el p-valor= $0,000$  de donde se concluye en aceptar la hipótesis alterna (H1).



#### 4. Cálculo de estadístico de prueba

**TABLA 19**  
**PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3**

			Bienestar de los trabajadores
		Coefficiente de correlación	0,603**
Rho de Spearman	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	0,000
		N	37

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

Fuente: Elaboración propia

#### 5. Interpretación:

Con un nivel de significación de  $\alpha=0,05$  se asevera que: Los puntajes del Clima organizacional y los puntajes de bienestar de los trabajadores del personal de enfermería en el servicio del centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud, Huancayo 2019 se correlacionan de manera significativa.

Al demostrarse la hipótesis alterna, se comprueba la validez de la hipótesis específica 3: El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de bienestar de los trabajadores de la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud Huancayo 2019, aseveración que se hace para un 95% de nivel de confianza.

## 6.2. Contrastación de los resultados con otros similares

Se realizó un análisis de datos para valorar el clima organizacional y la satisfacción laboral. El clima organizacional expresa las relaciones de trabajo e individuales que se desarrollan en todo ambiente de trabajo. Respecto a la **valoración del Clima Organizacional** en el presente estudio se encontró que el clima organizacional del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD de Huancayo en el grupo del profesional de enfermería que son licenciados/as la mayoría 75,00% (21) señalan que el clima organizacional en el servicio es Regular, el 21,43% (6) de los encuestados sostienen que es Bueno y el 3,57% (1) de los encuestados señalan que el clima organizacional está Deteriorado. En los técnicos/as en enfermería, la mayoría 77,78% (7) indican que el clima organizacional es Regular y el 22,22% (2) de los encuestados señalan que el clima organizacional es Bueno. (Ver tabla N°4). El tipo de contrato laboral en una empresa es un dato relevante y éste no es ajeno en una institución de salud como lo es en un hospital, por lo que en este presente estudio se observa que, en el grupo del personal de enfermería que tiene el régimen laboral 276 la mayoría 66,67% (6) señalan que el clima organizacional en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD de Huancayo es Regular, el 22,22% (2) de los encuestados sostienen que es Bueno y el 11,11% (1) de los encuestados señalan que el clima organizacional está Deteriorado. En el personal de enfermería del régimen laboral 728, la mayoría 81,81% (18) indican que el clima organizacional es Regular y el 18,19% (4) de los encuestados señalan que el clima organizacional es Bueno. En los encuestados del régimen laboral 1057 la mayoría 66,67% (4) indican que el clima organizacional es Regular y el 33,33% (3) de los encuestados señalan que el clima organizacional es Bueno. (Ver tabla 5). También es preciso resaltar que el tiempo de servicio en una institución nos hace apreciar de diferente manera como encontramos un clima laboral en nuestro ámbito laboral ya sea deteriorado, regular o bueno, ya que con el desarrollo del tiempo se podrían evidenciar cambios o no del clima laboral al que encontramos al inicio de nuestra experiencia laboral, en este estudio se aprecia que, en los cuatro grupos de tiempo de servicio del personal de enfermería la mayoría señalan que el Clima

organizacional en el Centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé de Huancayo es Regular: 72,73% (8) en el personal que tienen de 0 a 5 años de tiempo de servicio; el 83,33% (10) de los encuestados de 6 a 10 años de tiempo de servicio; el 87,50% (7) de los encuestados que tienen de 11 a 15 años y el 50,00% (3) del personal de enfermería del Centro quirúrgico que tienen de 16 a más años. (Ver tabla N° 6).

Respecto a las **dimensiones de estudio de clima organizacional** se encontró que la mayoría del personal de enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé de Huancayo que participan en la investigación señalan que el nivel es Regular en las ocho dimensiones del Clima organizacional: Relaciones interpersonales 62,16% (23); Estilo de dirección 70,27% (26); Sentido de pertenencia 62,16% (23); De retribución 48,65% (18); De disponibilidad de recursos 81,08% (30); De estabilidad 83,78% (31); De claridad y coherencia en la dirección 56,76% (21) y de valores colectivos 67,57% (25). (Ver Tabla N° 7)

Se ha contrastado algunas investigaciones realizadas a nivel internacional que han estudiado las variables del clima organizacional y satisfacción laboral con el personal de salud por lo tanto guardan una relación directa con el planteamiento de nuestro estudio. **CARBALLO-CHIÑAS A., PRIEGO-ÁLVAREZ H.R., ÁVALOS-GARCÍA M.I.** en su estudio CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO FEDERAL DEL PROGRAMA CARAVANAS DE LA SALUD EN TABASCO, MEXICO. Encontró que la mayor parte del personal operativo presentó buena relación con su equipo de trabajo (93%, relación interpersonal), un notorio porcentaje consideró que la Coordinación Estatal de Caravanas (Coordinador y Supervisores) apoya y estimula al personal (82% estilo de dirección); se observó un alto sentido de pertenencia (un 76% dijo sentirse orgulloso de pertenecer al programa), el 99% de los encuestados mencionó estar conformes con la retribución percibida. Llama la atención que un número considerable refirió miedo al despido (66% estabilidad) sobre todo por el tipo de contratación existente, lo que destaca en la misma proporción (66% claridad y

coherencia) un desconocimiento prevalente sobre el futuro del programa; a pesar de eso se encontró alto estado de responsabilidad y cooperación en el personal (77% valores), sin embargo, durante el análisis se encontró que un porcentaje notable de los encuestados (45%) consideraron que no hay una correcta disponibilidad de los recursos para mejora de procesos, no se cuenta con equipos requeridos ni con el ambiente físico adecuado para el buen funcionamiento del programa. **MARÍA LAPO Y MIGUEL BUSTAMANTE** En su estudio: INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DE LAS ACTITUDES LABORALES EN EL COMPORTAMIENTO PROSOCIAL DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DEL GUAYAS ECUADOR. Muestra que la dimensión independiente de clima organizacional gestión interna incide sobre cooperación (FP1 - FC1, 0,113\*\*) y sobre calidad y servicio al paciente (FP1 - FC1, 0,190\*\*\*) en forma directa y significativa (5%). De igual manera, el factor de clima estabilidad laboral incide en forma directa y significativa al 1% sobre los factores mediadores satisfacción laboral (FA1 - FC2, 0,152\*\*\*) y compromiso afectivo (FA2 - FC2, 0,187\*\*\*).

De acuerdo a lo señalado, es importante tener en cuenta estas situaciones para mejorar el clima organizacional, de tal manera que haya un mejor trabajo en equipo. Asimismo, la mayoría de los profesionales de enfermería laboran más de 5 años en la Institución, lo que implica que se adapten a las relaciones con los demás en la institución.

La **valoración de la satisfacción laboral** es un proceso fundamental, ya que diversos estudios han determinado que es indispensable para un buen desenvolvimiento del personal, puesto que las organizaciones están conformadas por sujetos que pasan bastante tiempo desempeñando un puesto de trabajo, como el personal de enfermería, quien asume funciones asistenciales dentro de una institución, al velar por el cuidado de la salud física y mental de los pacientes que están bajo su responsabilidad, para proporcionar una atención de calidad. En el presente estudio se observa que la mayoría 75,67% (28) del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé

ESSALUD de Huancayo que participan en la investigación indican que el nivel de Satisfacción laboral es Media, el 18,92% (7) de los encuestados señalan que el nivel de Satisfacción laboral es Baja y solo el 5,41% (2) de los participantes encuestados indican que la satisfacción laboral es Alta. (Ver tabla N° 8). Además se observa, que en el grupo del personal de enfermería que son licenciados/as la mayoría 67,86% (19) tienen un nivel Medio de satisfacción laboral, el 25,00% (7) de los encuestados sostienen que es Baja y el 7,14% (2) del personal señalan que la satisfacción laboral es Alta. En los técnicos/as en enfermería, la totalidad 100,00% (9) indican que el nivel de satisfacción laboral es Media. (Ver tabla N° 9). También podemos observar que, en el grupo del personal de enfermería que tiene el régimen laboral 276 la mayoría 66,67% (6) señalan que el nivel de satisfacción en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD de Huancayo es Media, el 22,22% (2) de los encuestados sostienen que es Bueno y el 11,11% (1) de los encuestados señalan que el nivel de satisfacción es Baja. En el personal de enfermería del régimen laboral 728, la mayoría 77,27% (17) indican que el nivel de satisfacción es Media y el 3,63% (5) de los encuestados señalan que el nivel de satisfacción es Baja. En los encuestados del régimen laboral 1057 la mayoría 83,33% (5) indican que el nivel de satisfacción es Media y el 16,67% (1) de los encuestados señalan que el nivel es Baja. (Ver tabla N° 10). Así mismo se aprecia que, en los cuatro grupos del personal de enfermería la mayoría señalan que el nivel de Satisfacción laboral en el servicio de Centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé de Huancayo es Media: 90,91% (10) en el personal que tienen de 0 a 5 años de tiempo de servicio; el 75,00% (9) de los encuestados de 6 a 10 años de tiempo de servicio; el 62,50% (5) de los encuestados que tienen de 11 a 15 años y el 66,67% (4) del personal de enfermería del Centro quirúrgico que tienen de 16 a más años de tiempo de servicio. (Ver Tabla N° 11)

Como se mencionó: Se realizó un análisis de datos para valorar el clima organizacional y la satisfacción laboral; **respecto a las dimensiones de estudio de satisfacción laboral** se observa que la mayoría del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé de Huancayo que participan en la investigación señalan que el nivel de satisfacción

laboral es Media en dos dimensiones: Condiciones de trabajo 75,68% (28) e Interacción de los jefes 51,35% (19), mientras que en la dimensión Bienestar en el trabajo la mayoría 89,19% (33) de los integrantes del personal de enfermería tienen un nivel Alto de satisfacción laboral. (Ver Tabla N° 12)

Haciendo las contrastaciones con algunos estudios se encontró que **CARBALLO-CHIÑAS A., PRIEGO-ÁLVAREZ H.R., ÁVALOS-GARCÍA M.I.** en su estudio CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO FEDERAL DEL PROGRAMA CARAVANAS DE LA SALUD EN TABASCO, MEXICO. En cuanto a la satisfacción laboral que presentó el personal operativo, se observa una alta insatisfacción en lo referente a infraestructura y equipamiento (34%), un alto porcentaje (44%) se mostró parcialmente insatisfecho por la carencias de incentivos económicos y beneficios laborales, el personal operativo indicó estar parcialmente insatisfechos (46%) en relación a la supervisión, se evidenció una regular satisfacción en las relaciones interpersonales, vínculos de amistad y compañerismos (41%), se observó una regular satisfacción (43%) en las posibilidades de ascender y recibir capacitación para desempeñar su trabajo eficientemente, se encontró una notoria falta de comunicación Personal-coordinación, ya que solo el 43% de los encuestados presentó una regular satisfacción en la trasmisión de la información entre los trabajadores y la Coordinación sobre aspectos relacionados al trabajo; y por último en relación al puesto de trabajo (70%) mostraron una parcial insatisfacción laboral respecto a lo que realizan diariamente. **QUIMIS ROSA.** En la Tesis: "SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL "DR. GUSTAVO DOMÍNGUEZ" EN LA PROVINCIA DE SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS, DESDE AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2015. AMBATO – ECUADOR. Observamos que no todo el personal de enfermería (47%) tiene una buena relación con los líderes de los diferentes servicios, estos resultados se deben a que algunos de ellos no tienen una buena predisposición y flexibilidad ante las necesidades de sus subordinados. Por otro lado **CUEVA REYNA, PONCE MARITZA.** En su tesis

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, 2018. Evaluando la satisfacción laboral por dimensiones se tiene que referente a las prestaciones recibidas: el 75% se encuentra insatisfecho, respecto a la participación el 60% está insatisfecho, asimismo al evaluar la supervisión el 55% de los profesionales se encuentra insatisfecho, respecto al ambiente físico el 62.5% está insatisfecho y evaluando la satisfacción intrínseca el 47.5% está satisfecho y el 35% se encuentra insatisfecho. **JAZMÍN GOTELLI, MARÍA MANSILLA.** En la tesis: Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en los SERVICIOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO – LIMA. Dentro del estudio, se tiene el nivel del clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras, donde el 25% de las enfermeras perciben que el nivel de la satisfacción laboral es eficiente por lo que el clima organizacional es bueno.

De los hallazgos encontrados, del análisis de los resultados, en cuanto al objetivo general y al relacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral, en el presente trabajo se obtiene que: el coeficiente de correlación  $r_{\text{rho}}$  de Spearman obtenido ( $r_{\text{rho}} = 0,463$ ), lo que **permite afirmar que entre los puntajes del Clima organizacional y los puntajes de la Satisfacción laboral** en el personal de enfermería del servicio de Centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD de Huancayo **existe una correlación positiva significativa**, para un nivel de significación de  $\alpha=0,05$ , lo que indica que a mayor clima organizacional existe mayor satisfacción laboral y que a menor clima organizacional existe menor satisfacción laboral. Algo similar a lo que **MARÍA VALLEJOS.** En su tesis: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MICRORED DE SALUD SAN MARTIN DE PORRES EN EL AÑO 2017”. Encontró en cuanto al objetivo general, el resultado de 0.701 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia

bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: El Clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres en el año 2017; esto es, la satisfacción laboral en un nivel baja, el 27.7% del personal percibe un clima organizacional deteriorado, por otro lado, la satisfacción laboral en un nivel media, el 20.2% del personal percibe un clima organizacional regular. Así mismo, la satisfacción laboral en un nivel alta, el 12.6% del personal percibe un clima organizacional aceptable. Por otro lado **Cueva Reyna, Ponce Maritza (Lima 2018)**. En la tesis “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, 2018”. Se encontró que no hay relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio ( $p=0.098$ ), tras realizar un análisis, posiblemente esto se deba a que el personal de enfermería si bien se encuentra desmotivado e inconforme con el trabajo que desempeña, esto del todo no se ve reflejado en el clima organizacional, pues en algunos casos pueden encontrarse insatisfechos por aspectos individuales, pero ello no debe afectar las relaciones con el equipo multidisciplinario; también puede darse porque el tamaño de la muestra es pequeña y la posibilidad de obtener una falso negativo, aumenta.

El comportamiento de un trabajador no se debe a los elementos organizacionales presentes, sino que está en función a las apreciaciones que tenga el trabajador de estos indicadores. No obstante, estas percepciones giran en torno a las actividades, interacciones y ciertas experiencias que cada profesional tenga con la institución donde labora.



### **6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes**

Para desarrollar este trabajo de investigación se gestionó el respectivo permiso de la Universidad Nacional del Callao.

En todo momento se tuvo respeto a la persona, dignidad humana e intimidad, sin que el profesional de enfermería haya sido discriminado por razones de raza, social, de sexo, moral, económicas, ideológicas, políticas. Previamente, se dio una breve información sobre los instrumentos que se desea aplicar, explicando los riesgos y beneficios del estudio. Se pidió el consentimiento informado voluntario del encuestado para proceder a realizar la encuesta. Solo se encuestaron al personal de enfermería (Licenciados y técnicos en enfermería) que accedieron a participar del estudio.

Es así que teniendo en cuenta los principios de beneficencia y no maleficencia, las preguntas de los instrumentos usados no dañaron la integridad moral ni física de la población a estudiar; más bien, las interrogantes están diseñadas de manera tal, que salvaguarde su dignidad, no incluyéndose nada que vaya en contra de su susceptibilidad. También se procuró conseguir resultados fidedignos que nos permitan determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico del hospital a estudiar.

Resguardando el principio de autonomía de cada uno de los participantes seleccionados para el estudio; se trabajó únicamente con aquellos que luego de comunicarles todo lo relacionado acerca de los objetivos y de la finalidad del estudio aceptaron colaborar, libre y voluntariamente con el llenado o con los instrumentos de recolección. La data que se recibió, es de carácter reservado y anónimo. Para esta intención, toda la información recibida fue archivada utilizando códigos. Para garantizar esta confidencialidad se usó un consentimiento informado, el cual fue firmado por los participantes antes de la aplicación de los instrumentos. (Ver Anexo 3).

## CONCLUSIONES

1. El Clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud Huancayo 2019, aseveración que se hace para un 95% de nivel de confianza, aseveración que se hace mediante la prueba de correlación de Spearman  $r_{rho}=0,463$  para un  $p\text{-valor}=0,004$ .
2. El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud Huancayo 2019, aseveración que se hace para un 95% de nivel de confianza, aseveración que se hace mediante la prueba de correlación de Spearman  $r_{rho}=0,319$  para un  $p\text{-valor}=0,045$ .
3. El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de la interacción de los jefes de la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud Huancayo 2019, aseveración que se hace para un 95% de nivel de confianza, aseveración que se hace mediante la prueba de correlación de Spearman  $r_{rho}=0,500$  para un  $p\text{-valor}=0,002$ .
4. El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de bienestar de los trabajadores de la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé EsSalud Huancayo 2019, aseveración que se hace para un 95% de nivel de confianza, aseveración que se hace mediante la prueba de correlación de Spearman  $r_{rho}=0,603$  para un  $p\text{-valor}=0,000$ .

## RECOMENDACIONES

Se sugiere realizar capacitaciones relacionados a clima organizacional y satisfacción laboral con la finalidad de identificar las probables debilidades y así poder trabajar sobre ellas, potenciando la capacidad analítica de cada uno del personal de enfermería en el servicio de centro Quirúrgico del Hospital Ramiro Priale Priale - EsSalud Huancayo

Se podría realizar reuniones mensuales de manera armónica, donde se identifique aquellos indicadores de insatisfacción del profesional de enfermería, con la finalidad de que se lleguen a acuerdos entre el equipo y se mejore el clima organizacional.

Con respecto a la condición de trabajo, se sugiere crear espacios que permita al trabajador expresar sus inquietudes y/o propuestas sin temor a cuestionamientos con la finalidad de mejorar el desarrollo de las actividades dentro del ámbito laboral

Respecto a la interacción de jefes, se sugiere tomar en cuenta las opiniones sobre una decisión a fin de que sea mejor aceptada y valorada.

Respecto al bienestar en el trabajo, para resolver los reclamos de los trabajadores se sugiere tener varias formas de recepción de ideas que no puedan ser expresadas verbalmente, como por ejemplo colocar un buzón de sugerencias en jefatura

Se sugiere que en el plan de trabajo anual se incluyan actividades de formación a los profesionales de enfermería, de tal manera que se encuentren actualizados y motivados en su labor diaria.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Y, (2009). ¿Que son las relaciones interpersonales? Orientación. Venezuela. Recuperado el 7 de noviembre de 2014 en: <http://yusneidyaguiar.blogspot.com/2009/06/que-son-las-relaciones- interpersonales.html>
- Alcalá, E. (2011). El clima organizacional en una institución pública de Educación Superior. Recuperado de Universidad del Papaloapan Campus Tuxtepec- México.  
[http://www.unpa.edu.mx/tesis\\_Tux/tesis\\_digitales/TESIS%20FINALMONSERRAT.pdf](http://www.unpa.edu.mx/tesis_Tux/tesis_digitales/TESIS%20FINALMONSERRAT.pdf)
- Alcalá, E. (2011). El clima organizacional en una institución pública de Educación Superior. Recuperado de Universidad del Papaloapan Campus Tuxtepec- México.  
[http://www.unpa.edu.mx/tesis\\_Tux/tesis\\_digitales/TESIS%20FINALMONSERRAT.pdf](http://www.unpa.edu.mx/tesis_Tux/tesis_digitales/TESIS%20FINALMONSERRAT.pdf)
- Alelu, H. (2010). Encuesta. Recuperado de:  
[https://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/investigacionee/presentaciones/curso\\_10/encuesta\\_trabajo.pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/investigacionee/presentaciones/curso_10/encuesta_trabajo.pdf)
- Alfaro, C. (2012). Metodología de investigación científica aplicado a la Ingeniería. Recuperado de:  
[http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes\\_Finales\\_Investigacion/IF\\_abril\\_2012/if\\_alfaro%20rodriguez\\_fiee.pdf](http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/IF_abril_2012/if_alfaro%20rodriguez_fiee.pdf)

- Andre, C. (2008). Prácticas de Autoestima. Recuperado de:  
<http://library.alibris.com/Practicas-de-Autoestima-Christophe-Andre/book/10459763>
- Ávila, O.; Ortega, E. y Serna, J. (2011). Importancia e Influencia de las Relaciones Interpersonales en el Desempeño Docente. Tesis. México: Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Ávila, R. (2012). Estadística Elemental. Estudios y Ediciones RA. Lima. Perú
- Becerra (2010), Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N°01-LIMA Sur-2009. De la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima-Perú, en la tesis, para optar el grado académico de Magister en Educación
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. México: Pearson Educación de México.
- Blázquez M, Mondino A, (2012) Recursos Organizacionales: Concepto, Clasificación e Indicadores. Técnica Administrativa ISSN 1666-1680. Argentina. Recuperado el 9 de noviembre de 2014 en:  
<http://www.cyta.com.ar/ta1101/v11n1a3.htm>
- Camacaro, R. (2012). Instrumentos de recolección de datos. Recuperado de:  
<http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/instrumentos%20de%20recoleccion%20de%20datos. ht>
- Camps V, Pérez J, Martínez M, (2010) Comparación por género de los estilos de liderazgo en una muestra de gerenciales en Puerto Rico. Revista

Puertorriqueña de Psicología. Recuperado el 8 de noviembre de 2014 en:  
[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1946-20262010000100005&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1946-20262010000100005&script=sci_arttext)

Carrillo E, Gómez G, Cañellas V, (2011) .3 claves en la construcción de modelos de retribución variable, conocimiento al servicio de la gestión sanitaria. Recuperado el 8 de noviembre de 2014 en:  
<http://www.atares-healthlines.com/item.php?id=165&lang=1>

Chan, R (2014) El liderazgo en la motivación de los trabajadores. GestioPolis. Colombia. Recuperado el 9 de noviembre de 2014 en: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/el-liderazgo-en-la-motivacion-de-los-trabajadores.htm>

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Estudios Superiores de Monterrey.

Cifuentes, J (2012). Satisfacción Laboral en Enfermería en una Institución de Salud de Cuarto Nivel de Atención. Universidad Nacional de Colombia: Honduras.

Cifuentes, J., N., (2012). Satisfacción Laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención. (Tesis para obtener el grado de Magister en Enfermería), de la Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/8907/1/539680.2012.pdf>

Contreras C, Díaz A, Hernández E, (2011) Multiculturalidad: Su Análisis y Perspectivas a la luz de sus actores, Clima y Cultura organizacionales prevalecientes en un mundo globalizado: Bases teóricas Relaciones Interpersonales. Eumed. ned. Enciclopedia virtual. España. Recuperado

el 7 de Octubre de 2014 en: [http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/bases\\_teoricas\\_relaciones\\_interpersonales.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html)

Cortés, N., (2009). Diagnóstico del clima organizacional. Hospital Dr. Luis F. Nachón. Xalapa.(Tesis para obtener el grado de Maestra en Salud Pública), de la Universidad Veracruzana - México. Recuperado de: <http://www.uv.mx/msp/files/2012/11/coleccion8NelsyCortesJ.pdf>

Dayne, M. (2011). Investigación Educativa y Diseños Cuantitativos – Cualitativos. Recuperado de: <http://metodoscuantitativosdeinvestigacion.blogspot.pe/>

De la Rosa, D. (2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la Organización. España. Recuperado de [http://ubr.universia.net/pdfs\\_web/UBR26010-06.pdf](http://ubr.universia.net/pdfs_web/UBR26010-06.pdf)

De Vellis, G. (2006). La medición en ciencias sociales y en la psicología, en Estadística con SPSS y metodología de la investigación. México: Trillas.

Edel R, García A, Guzmán F. (2007). Clima y Compromiso Institucional. Vol. II. Recuperado el 7 de octubre de 2014 en: México. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/340/Teorias%20que%20sustentan%20el%20Clima%20Organizacional.htm>

Edel R. y García A. (2007.p52). Clima y Compromiso Organizacional. México: electrónica gratuita. Consultada el 10 de octubre de 2014. Texto completo en:<http://corladlima.org.pe/2/download/clima%20y%20compromiso%20organizacional.pdf>. Revisado el 17 de octubre 2014

Forero M, Rincón X, Velandia M (2008). Bogotá. Tesis Profesional: Motivación, Liderazgo y sentido de pertenencia. Clima Organizacional Flores Balvanera Ltda. Universidad La Salle. Colombia. Recuperado el 7 de octubre de 2014 en: [http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/10185/13329/1/T62.08%20F761 m.pdf](http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/10185/13329/1/T62.08%20F761%20m.pdf)

Fuentes, S., (2012). Satisfacción Laboral y su influencia en la Producción. (Tesis para obtener el título de Psicóloga Industrial/Organizacional), de la Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango - Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Gamboa R. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. Consulta 10 Feb. 2014. Recuperado de: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

García M, Ibarra M, (2009) Diagnóstico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato. México. Recuperado el 6 de octubre de 2014 en: [http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion\\_clima\\_organizacional.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html)

García, D. (2010): Revista en Contribuciones a las ciencias sociales, Satisfacción Laboral. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>

Gargallo, C. (2012). Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral. Recuperado de: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/revesco/txt/revesco%20n%20103.2%20ana%20gargallo%20y%20fred%20freundlich.htm>



Guzman, L. (2014). Nivel de estrés laboral en enfermeras en el servicio de emergencia Hospital Regional de Ayacucho 2013. Recuperado de: [http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4439/1/Curina\\_u\\_pa\\_Guzman\\_Liliana\\_Cristina\\_2014.pdf](http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4439/1/Curina_u_pa_Guzman_Liliana_Cristina_2014.pdf)

Hellriegel, D. y Slocum, J. (2014). Comportamiento Organizacional 10 Edición. México: Thomson Learning.

Hernández, Fernández y Baptista. (2014). Metodología de la investigación. (6a ed.) México: Mc Gram - Hill.

Hernández, V. Fernández, M. (2011). Propuesta de creación de un instrumento e medición de clima organizacional para una industria Farmacéutica, (Tesis para optar el grado de Maestría en Administración con énfasis en gestión estratégica), de la Universidad ICESI Santiago de Cali - Colombia. Recuperado de: [https://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/66959/1/propuesta\\_creacion\\_instrumento.pdf](https://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/66959/1/propuesta_creacion_instrumento.pdf)

Llorca, D. (2006). Hacia una estrategia de valores en las organizaciones. Un enfoque paso a paso para los directivos y consultores. Recuperado de: [http://www.net/libros-gratis/2012a/1159/bases\\_teoricas\\_relaciones\\_interpersonales.html](http://www.net/libros-gratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html)

López U, (2013) Tesis profesional: Clima Organizacional Universidad Tecnológica de Tula Tepeji. México. Recuperado el 7 de noviembre de 2014 en: <http://www.uttt.edu.mx/catalogouniversitario/imagenes/galeria/131a.pdf>

Madero, S. (2012). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral.

Recuperado de:

[https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/rt/printerFriendly/2192/html\\_50](https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/rt/printerFriendly/2192/html_50)

Márquez, P. (2012). Satisfacción laboral. Recuperado de:

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>

MINSA (2011). Encuesta De Satisfacción Del Personal De Salud. Dirección general de salud de las personas dirección ejecutiva de servicios de salud dirección de garantía de la calidad y acreditación. Recuperado de:

<http://www.minsa.gob.pe/dgsp/documentos/decs/06%20-%20Encuesta%20Usuario%20Interno.pdf>

MINSA. (2009). Metodología para el estudio del clima organizacional. Lima-Perú:

J.W.G. Servicios Gráficos E.I.R.L. Disponibles en:

[http://www.minsa.gob.pe/DGSP/clima/archivos/metodologia\\_clima.pdf](http://www.minsa.gob.pe/DGSP/clima/archivos/metodologia_clima.pdf).

Revisado el 16 de octubre 2014.

Moreno (2013), Artículo: Metodología de investigación, pautas para hacer tesis.

Recuperado de: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html>

Navarro, E. (2008). Aportación al Estudio de la Satisfacción Laboral de los Profesionales Técnicos del Sector de la Construcción: una Aplicación Cualitativa en la Comunidad Valenciana. Universidad Politécnica de Valencia: España

OMS (2011). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: [http://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)

Orduña M, (2013) Tesis Maestría: Influencia de las relaciones interpersonales, en el Clima organizacional en la sub-dirección de estadísticas y encuestas, coordinación Inegi de Pachuca Hidalgo. Universidad Autónoma del estado de Palma, S. (2014). Escala de Clima Laboral SC-SPC. Lima, Perú: Editorial y Comercializadora Cartolan EIRL.

Pelaes, O. (2010). Relación entre el clima laboral y satisfacción laboral del cliente de una empresa de servicio. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Pelaes, O., (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicio telefónicos, (Tesis para optar el grado académico de Doctor en Ciencias Administrativa), de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú.  
Recuperado de:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/pelaez\\_lo.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/pelaez_lo.pdf)

Prader, J. (2014). Características de la satisfacción en el trabajo. Recuperado de: [http://www.ehowenespanol.com/caracteristicas-satisfaccion-info\\_371335/](http://www.ehowenespanol.com/caracteristicas-satisfaccion-info_371335/)

Presidencia del Consejo de Ministros (2017). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021. Secretaría de Gestión Pública. Gobierno del Perú. Recuperado de: <http://sgp.pcm.gob.pe/politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-publica-al-2021/Prieto>, L (2013).

- Método Hipotéticamente Deductivo. Recuperado de:  
<http://www.taringa.net/posts/ciencia-educacion/8175411/Que-es-el-metodo-hipotetico-deductivo.html>
- Quero B. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alfa de Cron Bach. Recuperado de:  
<http://www.urbe.edu/publicaciones/telos/ediciones/pdf/vol-12-2/nota-2.PDF>.
- Rivera, M. (2000). El Clima Organizacional de Unidades Educativas y la Puesta en Marcha de la Reforma Educativa: (Tesis para optar al grado académico de Magister en Educación con Mención en Gestión Educacional), de la Universidad de Antofagasta - Chile. Recuperado de  
<http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20UNIDADES%20EDUCATIVAS.pdf>
- Romero, R., (2008). La Satisfacción Laboral de los trabajadores de servicio de salud como un factor de calidad, (Tesis para obtener el grado de Maestra en Salud Pública), de la Universidad Veracruzana, Xalapa - México. Recuperado de:  
<http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/30012/1/RafaelRomeroArias.pdf>
- Rosas H, (2011) La estabilidad laboral en riesgo. La primera digital. Perú. Recuperado el 9 de noviembre de 2014 en:  
[http://www.diariolaprimeraperu.com/online/especial/estabilidad-laboral-en-riesgo\\_99145.html](http://www.diariolaprimeraperu.com/online/especial/estabilidad-laboral-en-riesgo_99145.html)
- Ruiz, M. (2014). Técnicas e instrumentos de investigación. Según autores. Recuperado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2014/06/tecnicas-e-instrumentos-de.html>

Sánchez, J., (2015). Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estilo comparativo de tres universidades", (Tesis para optar el grado Magister en administración con mención en gestión empresarial), de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú. Recuperado de:

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2711/1/sanchez\\_sj.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2711/1/sanchez_sj.pdf)

Torres, B. (2007). Metodología de la Investigación Científica. UNMSM, Lima Perú.

Valencia, P. (2008). Estilo Gerencial y Satisfacción Laboral. (Tesis para optar el grado de Magister en Administración), de la Universidad Nacional Mayor de San Marco Facultad de Ciencias Administrativas. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/414/1/valencia\\_pp.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/414/1/valencia_pp.pdf).

Zúñiga M, (2010) Tesis: Estilo de Liderazgo de los decanos y clima organizacional en la Universidad Nacional Del Callao 2010. Universidad Nacional del Callao. Perú Recuperado el 7 de Octubre de 2014 en:[http://cybertesis.unac.edu.pe/bitstream/unac/212/3/zuniga\\_mm.pdf](http://cybertesis.unac.edu.pe/bitstream/unac/212/3/zuniga_mm.pdf).

Bologna, E. (2011). Estadística para psicología y Educación. Argentina: Brujas.

Christensen, Howard. (1994). Estadística paso a paso. México. Trillas.

Fernández, M. y otros (2009). Curso básico de psicometría. Lugar editorial. Buenos Aires.

Hernández, R. y otros. (2014). Metodología de la investigación. Chile. McGraw-Hill Interamericana.

Lind, D. y otros. (2004) Estadística para administración y economía. Bogotá.

Kaplan, R. y Sacuzzo, D. (2006) Pruebas psicológicas. Sexta edición. México.

Martín, Quintín y otros. (2008). Tratamiento estadístico de datos con SPSS. Madrid. Thomson.

Quezada, Nel. (2009). Estadísticas con PASW 18. Lima: Empresa editora Macro EIRL.

Solís, C. (2017). Estadística descriptiva: propuesta para una cultura estadística inclusiva. Huancayo: Ckef ediciones

Triola, M. (2010). Estadística. Décima edición. México: Pearson Educación.

## **ANEXOS**

### **ANEXO N° 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE – ESSALUD - HUANCAYO 2019**

**AUTOR: LEON VEGA EDITH ANGELA – NUÑEZ HORMAZA MODESTA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL.</b>	<b>Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>			
¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud de Huancayo 2019?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2019.	El Clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2019	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles y Rangos</b>
			Relaciones Interpersonales	Autoestima Cooperación Respeto	Del (01) al (05)	Bueno (148-200) Regular (94-147) Deteriorado (40-93)
			Estilo de dirección	Autoritarismo estimulo Capacidad de integración	Del (06) al (10)	
			Sentido de pertenencia	Beneficios Conformidad Frustración	Del (11) al (15)	
			Retribución	Expectativas Beneficios Sociales Incentivos	Del (16) al (20)	
			Disponibilidad de recursos	Ubicación Equipamiento Insumos	Del (21) al (25)	
			Estabilidad	Desempeño Seguridad Tranquilidad	Del (26) al (30)	
			Claridad y coherencia en la dirección	Comunicación Asertiva Objetivos Reglas	Del (31) al (35)	
			Valores colectivos	Ayuda mutua Interrelaciones Trabajo en equipo	Del (36) al (40)	
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>	<b>Variable 2: SATISFACCIÓN LABORAL</b>			
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale EsSalud Huancayo 2019?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2019.	El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles y Rangos</b>
¿Qué relación existe entre el clima organizacional de la dimensión de interacción de los jefes y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la interacción de los jefes de la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale EsSalud Huancayo 2019.	El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de interacción de los jefes y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud	Dimensión Condiciones de Trabajo	Medio ambiente Estabilidad	Del (01) al (11)	Alta (93-125) Media (59-92) Baja(58-28)
¿Qué relación existe entre el clima organizacional de la dimensión de bienestar de los trabajadores y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional con el bienestar de los trabajadores y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2019	El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de bienestar de los trabajadores y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud	Dimensión Interacción de los Jefes	Seguridad Empatía Confianza Toma de decisiones	Del (12) al (17)	
			Dimensión Bienestar de los Trabajadores	Motivación Reconocimiento Justa Remuneración	Del (18) al (25)	



TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>TIPO: BÁSICO</b></p> <p>Esta investigación es básica, según Zorrilla (1993, p. 43) este tipo de investigaciones se denomina también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional de cohorte trasversal.</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental</p> <p>Según Hernández (2010), el diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información deseada. La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, Mertens (2005) citado en Hernández (2010) señala que la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo, por lo tanto una vez recopilada la data se determinó la relación que existió entre ambas.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>La población es de 37 trabajadores, correspondientes a personales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2019.</p> <p>N= 37 personal de Enfermería.</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b></p> <p>Dado que la población es reducida, la muestra será de tipo censal.</p> <p>n =37 personal de Enfermería.</p> <p><b>MUESTREO: No Aplica</b></p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p>	<p><b>VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p> <p>TÉCNICAS: ENCUESTA.</p> <p>INSTRUMENTO: CUESTIONARIO (EDCO) ADAPTADO</p> <p>AUTOR: ACERO YUSSET, ECHEVERRI LINA MARÍA, LIZARAZO SANDRA, QUEVEDO ANA JUDITH, SANABRIA BIBIANA. SANTA FE COLOMBIA</p> <p>AÑO: 2008</p> <p>MONITOREO: SETIEMBRE 2019-OCTUBRE 2019.</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN: SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE ESSALUD HUANCA Y O 2019</p> <p>FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA</p> <p><b>VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL</b></p> <p>INSTRUMENTO: CUESTIONARIO</p> <p>TÉCNICAS: ENCUESTA.</p> <p>AUTOR: MINSA ADAPTADO</p> <p>AÑO: 2012.</p> <p>MONITOREO: SETIEMBRE 2019-OCTUBRE 2019.</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN: SERVICIO DE CENTRO QUIRURGCO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE ESSALUD HUANCA Y O 2019.</p> <p>FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Se usara tablas de contingencia y gráficas.</p> <p><b>DE PRUEBA:</b></p> <p><b>Prueba hipótesis</b></p> <p>Para Torres (1997) "La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema" p. (129)</p> <p><b>Rho Spearman</b></p> <p>En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, <math>\rho</math> (ro) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular <math>\rho</math>, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p>

## **ANEXO N° 2. INSTRUMENTOS VALIDADOS**



5.	El grupo de trabajo valora mis aportes					
	DIMENSIÓN DE ESTILO DE DIRECCIÓN	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
6.	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo					
7.	El jefe no es mal educado					
8.	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.					
9.	Las órdenes impartidas por el jefe no son arbitrarias.					
10.	El jefe no desconfía del grupo de trabajo.					
	DIMENSIÓN DE SENTIDO DE PERTENENCIA	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
11.	Entiendo bien los beneficios que tengo en mi centro laboral					
12.	Los beneficios de salud que recibo de mi centro laboral satisfacen mis necesidades.					
13.	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.					
14.	Mis aspiraciones no se ven frustradas por las políticas de la institución					
15.	Los servicios de salud que recibo en la institución no son deficientes					
	DIMENSIÓN DE RETRIBUCIÓN	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
16.	Realmente me interesa el futuro de servicio de centro quirurgico del HNRPP Essalud Huancayo					
17.	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo					

18.	No me avergüenzo decir que soy parte de la Institución					
19.	Sin remuneración no trabajo Horas Extras.					
20.	No sería más feliz en otra Institución					
	<b>DIMENSIÓN DE DISPONIBILIDAD DE RECURSOS</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Muy pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
21.	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo					
22.	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado					
23.	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo					
24.	No es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo					
25.	La iluminación del área de trabajo no es deficiente					
	<b>DIMENSIÓN DE ESTABILIDAD</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Muy pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
26.	La Institución respalda al personal teniendo en cuenta su desempeño.					
27.	La institución brinda estabilidad laboral.					
28.	La institución procura no contratar personal por terceros.					
29.	La permanencia en el cargo no depende de preferencias personales.					
30.	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.					
	<b>DIMENSIÓN DE CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Muy pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
31.	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la institución.					

32.	Conozco bien como la institución está logrando sus metas.					
33.	Algunas tareas a diario asignadas si tienen relación con las metas.					
34.	Los funcionarios dan a conocer los logros de la Institución.					
35.	Las metas de la Institución son entendibles					
	<b>DIMENSIÓN DE VALORES COLECTIVOS</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Muy pocas</b>	<b>Nunca</b>
36.	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno.					
37.	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales.					
38.	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente.					
39.	Cuando las cosas salen mal, los servidores son rápidos en aceptar su responsabilidad.					
40.	Los servidores resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.					

## CUESTIONARIO PARA MEDIR SATISFACCION LABORAL

### INSTRUCCIONES

Estimado Servidor, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre *la Satisfacción Laboral*. Le agradecería leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD EN SU RESPUESTA, en beneficio de la mejora continua.

DIMENSIONES	Muy poco	Poco	Medio	Bastante	Mucho
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>					
1.- Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.					
2.- El trabajo en mi servicio está bien organizado.					
3.- En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					
4.- Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
5.- Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo					
6.-La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
7.-En términos generales me siento satisfecho con mi servicio de centro quirurgico de mi centro laboral.					
8.-Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución.					
9.-Creo que los trabajadores son tratados bien,					

independientemente del cargo que ocupan					
10.-El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.					
11.- El nombre y prestigio de la institución es gratificante para mí.					
<b>INTERACCIÓN DE LOS JEFES</b>					
12.-Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.					
13.-Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.					
14.- Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.					
15.- Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.					
16.- Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.					
17.- Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.					
<b>BIENESTAR EN EL TRABAJO</b>					
18.- Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.					
19.- La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal. Interrelación con los compañeros de Trabajo.					
20.- Los compañeros de trabajo, en general,					



estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.					
21.- Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.					
22.-La capacitación recibida está de acuerdo a mis logros.					
23.-Mis remuneraciones están de acuerdo a mi nivel profesional.					
24.-Contamos con centro de esparcimiento adecuados.					
25.- La institución cuenta con premios o estímulos para en personal.					

**Gracias por su colaboración.**

## ANEXO N° 3.



### UNIVERSIDAD NACIONAL DE CALLAO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en el estudio titulado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE – ESSALUD - HUANCAYO 2019”** por esta razón es muy importante que conozca y entienda la información necesaria sobre el estudio de forma que permita tomar una decisión sobre su participación en el mismo.

Cualquier duda o aclaración que surja respecto al estudio, le será aclarado por el investigador responsable.

El estudio pretende **Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud Huancayo 2019.** Por medio de este documento se asegura y garantiza la total confidencialidad de la información suministrada por usted y el anonimato de su identidad. Queda explícito que los datos obtenidos serán de uso y análisis exclusivo del estudio de investigación con fines netamente académico.

#### DECLARACIÓN PERSONAL

He sido invitado a participar en el estudio titulado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE – ESSALUD - HUANCAYO 2019”**

Me han explicado y he comprendido satisfactoriamente el propósito de la investigación y se me han aclarados dudas relacionadas con mi participación en dicho estudio. Por lo tanto, acepto participar de manera voluntaria en el estudio, aportando información necesaria para el estudio y sé que tengo el derecho a terminar mi participación en cualquier momento.

Huancayo ....., de septiembre de 2019

---

Firma del Participante

## ANEXO N° 4. BASE DE DATOS

### LIBRO DE CÓDIGOS

N° ITEM	PREGUNTA / VARIABLES	CATEGORÍAS	CÓDIGO
<b>1</b>	<b>GRUPO OCUPACIONAL</b>	Licenciado(a) en enfermería	1
		Técnicos de enfermería	2
<b>2</b>	<b>SEXO</b>	Masculino	1
		Femenino	2
<b>3</b>	<b>EDAD</b>	32 - 39 años	1
		40 - 47 años	2
		48 - 55 años	3
		56 a 64 años	4
<b>4</b>	<b>REGIMEN LABORAL</b>	276	1
		728	2
		1057	3
<b>5</b>	<b>TIEMPO DE SERVICIO EN CENTRO QUIRÚRGICO</b>	0 - 5 años	1
		6 - 10 años	2
		11 - 15 años	3
		16 a más años	4
<b>1</b>	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Nunca	1
		Muy pocas veces	2
		Algunas veces	3
		Casi Siempre	4
		Siempre	5
<b>2</b>	<b>SATISFACCION LABORAL</b>	Muy poco	1
		Poco	2
		Medio	3
		Bastante	4
		Mucho	5



18	1	2	1	1	3	3	4	1	0	4	12	1	2	0	3	3	9	4	2	2	3	3	14	4	3	0	2	0	9	3	4	2	1	4	14	0	2	1	2	4	9	3	2	3	2	2	12	4	2	2	1	1	10	893
19	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	11	1	3	1	1	1	7	3	2	2	2	2	11	3	2	0	2	0	7	3	3	1	2	2	11	0	2	3	0	4	9	3	3	2	2	2	12	2	2	2	1	1	8	763
20	1	2	2	2	3	2	3	1	1	3	10	1	3	1	1	1	7	3	1	3	1	1	9	2	2	1	0	1	6	2	2	2	3	2	11	1	3	1	2	2	9	3	2	2	1	2	10	2	2	2	1	1	8	703
21	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	11	2	1	2	3	2	10	2	2	4	0	1	9	4	3	4	0	0	11	3	2	1	2	2	10	4	3	2	2	4	15	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	943
22	1	2	1	3	1	3	4	4	2	2	15	3	2	2	3	3	13	4	4	4	3	3	18	4	4	4	2	4	18	4	4	3	3	4	18	1	4	3	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	1373
23	1	2	1	3	1	2	3	3	3	3	14	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	2	11	4	3	4	2	3	16	3	3	2	3	3	14	2	2	1	2	2	9	3	3	3	2	2	13	2	2	2	2	1	9	993
24	1	2	1	2	3	2	3	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	3	2	2	2	12	3	2	2	3	4	14	2	2	2	3	2	11	2	3	2	2	3	12	2	3	2	1	1	9	2	3	3	3	3	14	983
25	1	2	2	2	3	2	3	1	2	2	10	0	3	0	4	3	10	4	3	3	3	2	15	3	3	0	1	1	8	2	3	1	1	1	8	0	4	2	2	3	11	4	4	4	2	3	17	3	3	2	2	2	12	913
26	1	2	4	1	4	2	2	2	2	2	10	2	1	3	2	2	10	1	0	0	2	3	6	4	2	0	2	0	8	3	0	2	2	2	9	1	0	1	2	0	4	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	483
27	1	2	4	1	4	2	4	0	0	2	8	0	4	2	2	2	10	4	4	3	3	4	18	4	4	0	0	0	8	4	4	0	4	0	12	0	4	2	0	4	10	4	3	3	0	4	14	4	2	3	3	3	15	953
28	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	2	1	2	2	9	3	3	3	2	3	14	4	4	4	3	4	19	1	3	2	1	3	10	2	2	2	2	2	10	4	3	3	3	3	16	1083
29	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	12	3	3	3	2	3	14	3	2	3	2	3	13	1	3	2	3	1	10	2	3	3	2	3	13	2	2	2	2	2	10	1013
30	2	1	3	2	2	3	4	2	0	4	13	3	1	2	0	2	8	4	3	3	2	1	13	4	4	0	2	2	12	3	1	1	2	1	8	1	1	4	0	1	7	4	2	2	2	2	12	3	3	3	0	1	10	833
31	1	2	4	1	2	1	3	2	2	3	11	1	2	1	2	1	7	4	3	2	3	2	14	4	3	0	0	0	7	2	3	1	2	2	10	1	3	3	2	4	13	2	2	1	0	2	7	4	2	2	1	0	9	783
32	2	2	2	2	1	1	3	2	0	2	8	2	0	3	0	1	6	1	3	3	0	2	9	3	3	0	1	0	7	3	3	1	1	1	9	1	3	3	2	3	12	4	3	3	1	1	12	2	2	1	1	1	7	703
33	2	1	4	2	4	2	4	1	1	3	11	2	1	1	0	3	7	4	3	4	2	1	14	4	3	4	2	1	14	4	3	0	2	1	10	1	4	2	0	4	11	4	3	4	1	3	15	4	3	3	3	4	17	993
34	2	2	2	2	1	2	4	3	3	3	15	3	4	3	3	3	16	4	3	2	3	2	14	4	4	4	2	2	16	3	3	1	3	3	13	1	1	1	0	3	6	4	3	3	2	3	15	3	2	2	3	3	13	1083
35	2	2	1	2	1	2	4	0	0	4	10	3	0	3	1	3	10	3	1	4	0	2	10	4	4	0	0	0	8	2	2	2	1	0	7	1	1	2	1	4	9	4	3	2	1	2	12	3	3	3	1	2	12	783
36	2	1	1	1	1	0	1	2	2	1	6	1	1	2	1	2	7	4	3	2	1	1	11	3	2	0	1	0	6	3	1	2	1	0	7	0	4	1	2	3	10	4	3	3	2	3	15	4	3	2	1	3	13	753
37	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	10	2	0	0	2	3	7	3	3	2	4	4	16	4	2	0	3	0	9	4	4	0	3	0	11	1	4	0	3	4	12	4	2	2	1	1	10	2	3	1	2	4	12	873

DATOS PERSONALES					SATISFACCION LABORAL																																	
					DIMENSION DE CONDICIONES DE TRABAJO											DIMENSION DE INTERACCION DE LOS JEFES								DIMENSION DE BIENESTAR EN EL TRABAJO														
PERS	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	SUM A	CO D	12	13	14	15	16	17	SUM A	CO D	18	19	20	21	22	23	24	25	SUM A	CO D	TO TAL	COD.
1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	28		2	2	3	3	2	2	14		3	2	2	3	0	3	0	2	15		57	3
2	1	2	1	2	1	4	2	2	1	2	2	2	2	2	0	1	20		2	2	3	3	2	1	13		3	2	0	3	2	3	0	0	13		46	3
3	1	2	1	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	28		2	2	3	3	2	2	14		3	2	2	3	0	3	0	2	15		57	3
4	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	3	21		1	1	1	1	1	1	6		2	1	2	1	1	1	1	1	10		37	2
5	1	2	2	1	2	4	2	3	0	3	3	4	4	2	1	4	30		0	0	0	1	0	2	3		2	0	2	3	0	3	0	0	10		43	3
6	1	2	3	2	1	2	0	2	0	2	1	0	0	0	0	0	7		0	0	0	0	0	0	0		0	2	0	0	0	0	0	0	2		9	1
7	1	2	1	3	2	2	1	0	1	4	1	0	1	0	1	4	15		0	1	0	0	0	0	1		0	0	0	0	0	0	0	0	0		16	1
8	1	2	4	1	4	3	1	1	2	2	4	3	4	1	0	3	24		2	2	3	1	1	2	11		3	1	0	2	1	2	0	0	9		44	3
9	1	2	3	2	3	4	3	0	0	3	3	3	2	2	0	3	23		0	0	1	0	1	2	4		1	0	2	2	2	1	1	0	9		36	2
10	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	29		1	2	1	2	2	0	8		3	3	2	2	1	1	4	3	19		56	3
11	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	28		2	2	3	3	2	2	14		3	2	2	3	0	3	0	2	15		57	3
12	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	28		2	2	3	3	2	2	14		3	2	2	3	0	3	0	2	15		57	3
13	1	1	4	1	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	35		3	3	3	3	4	3	19		4	3	3	3	3	3	3	4	26		80	3
14	1	2	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	34		3	3	3	3	3	3	18		3	3	3	3	3	3	3	3	24		76	3
15	1	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	28		2	3	3	3	3	3	17		2	3	2	2	2	2	1	1	15		60	3
16	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	29		3	2	3	3	2	3	16		3	3	3	3	2	3	1	1	19		64	3
17	1	2	3	2	3	2	0	1	1	2	0	3	2	0	0	4	15		0	0	0	0	1	0	1		2	0	1	0	0	1	0	0	4		20	1
18	1	2	1	1	3	4	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	28		1	1	1	1	2	1	7		2	1	2	2	2	1	0	0	10		45	3
19	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	0	3	21		1	2	1	1	0	1	6		2	0	1	0	0	2	0	0	5		32	1
20	1	2	2	2	3	2	2	2	0	3	1	2	2	1	0	1	16		1	1	1	1	1	1	6		2	1	2	1	1	2	0	0	9		31	1
21	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	3	22		1	2	2	2	2	2	11		3	2	2	2	2	1	2	2	16		49	3
22	1	2	1	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	28		2	2	3	3	2	2	14		3	2	2	3	0	3	0	2	15		57	3

23	1	2	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	27		2	2	3	2	2	1	12		2	2	2	2	1	2	0	0	11		50	3
24	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	0	2	1	2	19		0	0	0	0	0	0	0		1	1	3	2	2	1	1	0	11		30	1
25	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	28		2	2	3	3	2	2	14		3	2	2	3	0	3	0	2	15		57	3
26	1	2	4	1	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	28		2	2	3	3	2	2	14		3	2	2	3	0	3	0	2	15		57	3
27	1	2	4	1	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	31		1	1	1	2	1	2	8		2	1	1	0	1	2	0	0	7		46	3
28	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	25		2	2	2	2	2	2	12		2	2	2	2	2	2	2	2	16		53	3
29	2	2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	24		2	2	3	2	2	2	13		2	2	2	2	2	3	3	3	19		56	3
30	2	1	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	4	30		2	3	3	3	1	3	15		3	1	1	3	2	3	0	0	13		58	3
31	1	2	4	1	2	4	2	3	0	2	2	2	1	2	1	2	21		1	1	1	1	1	0	5		1	0	0	1	1	1	0	0	4		30	1
32	2	2	2	2	1	2	1	2	0	3	2	3	2	2	1	4	22		1	1	1	1	2	1	7		3	1	1	1	1	3	0	0	10		39	2
33	2	1	4	2	4	4	2	4	1	0	2	4	4	3	2	4	30		4	2	2	1	2	1	12		1	2	4	2	2	0	0	0	11		53	3
34	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	28		2	2	3	3	2	2	14		3	2	2	3	0	3	0	2	15		57	3
35	2	2	1	2	1	4	3	2	2	3	1	3	4	2	2	4	30		2	2	3	1	1	2	11		3	2	4	3	3	3	2	1	21		62	3
36	2	1	1	1	1	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4	35		3	2	3	2	2	2	14		1	2	2	3	3	1	0	1	13		62	3
37	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	27		1	1	1	1	1	1	6		2	1	3	2	2	3	0	0	13		46	3

# ANEXO N° 5. OTROS ANEXOS

## CARTA PARA VALIDADORES



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
"Ciencia y tecnología, rumbo al tercer milenio"

Callao, 03 de setiembre del 2019

### **CARTA N° 025-2019-FCS/UNAC**

Magister  
CHIA ACEVEDO SILVIA ROSA

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo(a), y a su vez indicarle que las egresadas de la Especialidad en Enfermería de la Universidad Nacional del Callao – Sede Huancayo realizarán su trabajo de investigación titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE ESSALUD HUANCAYO 2019"; siendo los autores.

NUÑEZ HORMAZA, MODESTA  
LEON VEGA EDITH ANGELA


Conociendo su experiencia y preparación en investigación; solicito su valioso apoyo como Experta (o) en la **Validación del instrumento de recolección de datos**; para lo cual se adjunta la operacionalización de las variables, Matriz de consistencia, y la escala de calificación.

Agradeciendo su atención a la presente, expreso mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Universidad Nacional de Callao  
Facultad de Ciencia de la Salud

  
Mg. Brulio P. Espinoza Flores  
Docente del Taller de Tesis II





# VALIDACION DE INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
"Ciencia y tecnología, rumbo al tercer milenio"

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTOS

N°	PREGUNTA	APRECIACION		SUGERENCIA
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	✓		
2	¿En el instrumento de recolección de datos esta se aprecia las variables de investigación?	✓		
3	¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	✓		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	✓		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	✓		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará en análisis y procesamiento de datos?	✓		
8	¿Del instrumento de recolección de datos, Ud. eliminaría algún ítem?		✓	
9	¿Del instrumento de recolección de datos, Ud. agregaría algún ítem?		✓	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	✓		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

.....

.....

.....

.....

Av. Juan Pablo II 306, Bellavista - Callao

**FIRMA**  
Mg. Silvia Rosa Chía Acevedo  
Jefe Departamento de Enfermería  
C.E.P. 20580  
Hospital Nacional "Ramiro Prieto Prieto"  
EsSalud

# CARTA PARA VALIDADORES



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
"Ciencia y tecnología, rumbo al tercer milenio"

Callao, 03 de setiembre del 2019

## **CARTA N° 026-2019-FCS/UNAC**

Magister  
PARIONA GUZMAN MAHEK SAMUEL

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo(a), y a su vez indicarle que las egresadas de la Especialidad en Enfermería de la Universidad Nacional del Callao – Sede Huancayo realizarán su trabajo de investigación titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE ESSALUD HUANCAYO 2019"; siendo los autores.

NUÑEZ HORMAZA, MODESTA  
LEON VEGA EDITH ANGELA

Conociendo su experiencia y preparación en investigación; solicito su valioso apoyo como Experta (o) en la **Validación del instrumento de recolección de datos**; para lo cual se adjunta la operacionalización de las variables, Matriz de consistencia, y la escala de calificación.

Agradeciendo su atención a la presente, expreso mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Universidad Nacional de Callao  
Facultad de Ciencia de la Salud

Mg. Braulio P. Espinoza Flores  
Docente del Taller de Tesis II

Av. Juan Pablo II 306. Bellavista - Callao

Recibido  
03.09.19

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
CALLE JUAN PABLO II 306  
BELLAVISTA - CALLAO  
TEL: 051 94 222 2222  
WWW.UNACALLAO.PE

# VALIDACION DE INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTOS



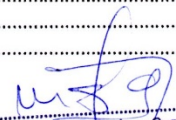
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
"Ciencia y tecnología, rumbo al tercer milenio"

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTOS

N°	PREGUNTA	APRECIACION		SUGERENCIA
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	✓		
2	¿En el instrumento de recolección de datos esta se aprecia las variables de investigación?	✓		
3	¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	✓		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?			
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	✓		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará en análisis y procesamiento de datos?	✓		
8	¿Del instrumento de recolección de datos, Ud. eliminaría algún ítem?		✓	
9	¿Del instrumento de recolección de datos, Ud. agregaría algún ítem?		✓	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	✓		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

.....  
 .....  
 .....  
 .....

  
 Mg. Mahék Samuel Pariona Guzmán  
 Jefe Serv. Ent. Limpieza Hosp. C. Quirúrgico y Esterilización  
 C.E.P. 231738 - R.N.E. 6466  
 Hospital Nacional "Ramón y Cajal"  
 U.N.C. Salud  
**FIRMA**

Av. Juan Pablo II 306, Bellavista - Callao

## CARTA PARA VALIDADORES



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
"Ciencia y tecnología, rumbo al tercer milenio"

Callao, 03 de setiembre del 2019

### **CARTA N° 027-2019-FCS/UNAC**

Doctor  
NAVARRO PEÑA LUIS

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo(a), y a su vez indicarle que las egresadas de la Especialidad en Enfermería de la Universidad Nacional del Callao – Sede Huancayo realizarán su trabajo de investigación titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE ESSALUD HUANCAYO 2019"; siendo los autores.

NUÑEZ HORMAZA, MODESTA  
LEON VEGA EDITH ANGELA


Conociendo su experiencia y preparación en investigación; solicito su valioso apoyo como Experta (o) en la **Validación del instrumento de recolección de datos**; para lo cual se adjunta la operacionalización de las variables, Matriz de consistencia, y la escala de calificación.


Agradeciendo su atención a la presente, expreso mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Universidad Nacional de Callao  
Facultad de Ciencia de la Salud

  
Mg. Braulio P. Espinoza Flores  
Docente del Taller de Tesis II

Recibido 03/09/19  
  
DR. LUIS NAVARRO PEÑA  
JEFE DEL SERVICIO DE INTENSIVIDAD Y ANESTESIOLOGÍA  
C.O.M.P. 11110 - R.N.E. 7062  
Hospital Nacional Ramiro Priale Priale



# VALIDACION DE INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTOS

3



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
"Ciencia y tecnología, rumbo al tercer milenio"

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTOS

N°	PREGUNTA	APRECIACION		SUGERENCIA
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	✓		
2	¿En el instrumento de recolección de datos esta se aprecia las variables de investigación?	✓		
3	¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	✓		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	✓		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	✓		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará en análisis y procesamiento de datos?	✓		
8	¿Del instrumento de recolección de datos, Ud. eliminaría algún ítem?	✓		
9	¿Del instrumento de recolección de datos, Ud. agregaría algún ítem?		✓	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?		✓	
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	✓		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

.....  
 .....  
 .....  
 .....

  
 DR. LUIS SANCHEZ PENA  
 JEFE DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES EN  
 C.I.P. 17  
 Hospital Nacional "Samiré" de la Pr.  
**FIRMA** 8.7852

Av. Juan Pablo II 306, Bellavista - Callao

## CARTA PARA VALIDADORES



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
"Ciencia y tecnología, rumbo al tercer milenio"

Callao, 05 de setiembre del 2019

### **CARTA N° 028-2019-FCS/UNAC**

Magister  
ARTEAGA VILLANUEVA ALICIA

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo(a), y a su vez indicarle que las egresadas de la Especialidad en Enfermería de la Universidad Nacional del Callao – Sede Huancayo realizarán su trabajo de investigación titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE ESSALUD HUANCAYO 2019"; siendo los autores.

NUÑEZ HORMAZA, MODESTA  
LEON VEGA EDITH ANGELA

Conociendo su experiencia y preparación en investigación; solicito su valioso apoyo como Experta (o) en la **Validación del instrumento de recolección de datos**; para lo cual se adjunta la operacionalización de las variables, Matriz de consistencia, y la escala de calificación.

Agradeciendo su atención a la presente, expreso mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Universidad Nacional de Callao  
Facultad de Ciencia de la Salud

  
Mg. Braulio P. Espinoza Flores  
Docente del Taller de Tesis II

# VALIDACION DE INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
"Ciencia y tecnología, rumbo al tercer milenio"

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTOS

N°	PREGUNTA	APRECIACION		SUGERENCIA
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	/		
2	¿En el instrumento de recolección de datos esta se aprecia las variables de investigación?	/		
3	¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	/		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	/		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	/		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	/		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará en análisis y procesamiento de datos?	/		
8	¿Del instrumento de recolección de datos, Ud. eliminaría algún ítem?		/	
9	¿Del instrumento de recolección de datos, Ud. agregaría algún ítem?		/	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	/		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	/		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

.....

.....

.....

.....

.....

*Alicia Erma, Arteaga Villanueva*  
Alicia Erma, Arteaga Villanueva  
C.E.P 10040 RNE 370  
ESCUELA PROFESIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE  
FIRMA

## CARTA PARA VALIDADORES



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
"Ciencia y tecnología, rumbo al tercer milenio"

Callao, 03 de setiembre del 2019

### **CARTA N° 029-2019-FCS/UNAC**

Licenciada.  
JUAREZ QUINTANILLA JUVIANA

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo(a), y a su vez indicarle que las egresadas de la Especialidad en Enfermería de la Universidad Nacional del Callao – Sede Huancayo realizarán su trabajo de investigación titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRALE ESSALUD HUANCAYO 2019"; siendo los autores.

NUÑEZ HORMAZA, MODESTA  
LEON VEGA EDITH ANGELA

Conociendo su experiencia y preparación en investigación; solicito su valioso apoyo como Experta (o) en la **Validación del instrumento de recolección de datos**; para lo cual se adjunta la operacionalización de las variables, Matriz de consistencia, y la escala de calificación.

Agradeciendo su atención a la presente, expreso mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Universidad Nacional de Callao  
Facultad de Ciencia de la Salud

*mpf*  
Mg. Braulio P. Espinoza Flores  
Docente del Taller de Tesis II

*Recibido* 03/09/19  
*mpf*  
JUVIANA QUINTANILLA JUAREZ  
ENFERMERA ESPECIALISTA  
QUIRURGICO  
CEP 02145 RE 7450

C.c.  
Archivo



# VALIDACION DE INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
"Ciencia y tecnología, rumbo al tercer milenio"

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTOS

N°	PREGUNTA	APRECIACION		SUGERENCIA
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	✓		
2	¿En el instrumento de recolección de datos esta se aprecia las variables de investigación?	✓		
3	¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	✓		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	✓		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	✓		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará en análisis y procesamiento de datos?	✓		
8	¿Del instrumento de recolección de datos, Ud. eliminaría algún ítem?		✓	
9	¿Del instrumento de recolección de datos, Ud. agregaría algún ítem?		✓	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	✓		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

.....  
 .....  
 .....  
 .....

*J. J.*  
 JUDITHA JUÁREZ CHIMBACILLA  
 ENFERMERA ESPECIALISTA  
 EN CENTRO QUIRURGICO  
 CEP. 52145 RE 7589

FIRMA

## CARTA PARA VALIDADORES



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
"Ciencia y tecnología, rumbo al tercer milenio"

Callao, 03 de setiembre del 2019

### **CARTA N° 030-2019-FCS/UNAC**

Doctora  
PAUCAR SANTANA DANITZA

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo(a), y a su vez indicarle que las egresadas de la Especialidad en Enfermería de la Universidad Nacional del Callao – Sede Huancayo realizarán su trabajo de investigación titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE ESSALUD HUANCAYO 2019"; siendo los autores.

NUÑEZ HORMAZA, MODESTA  
LEON VEGA EDITH ANGELA


Conociendo su experiencia y preparación en investigación; solicito su valioso apoyo como Experta (o) en la **Validación del instrumento de recolección de datos**; para lo cual se adjunta la operacionalización de las variables, Matriz de consistencia, y la escala de calificación.

Agradeciendo su atención a la presente, expreso mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Universidad Nacional de Callao  
Facultad de Ciencia de la Salud

  
Mg. Braulio P. Espinoza Flores  
Docente del Taller de Tesis II

*Recibido*  
*Danitza Paucar Santana*  
Danitza Paucar Santana  
ANESTESIOLOGA  
M.P. 31106 RNE 15351

C.c.

# VALIDACION DE INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 "Ciencia y tecnología, rumbo al tercer milenio"

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTOS

N°	PREGUNTA	APRECIACION		SUGERENCIA
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	✓		
2	¿En el instrumento de recolección de datos esta se aprecia las variables de investigación?	✓		
3	¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	✓		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	✓		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	✓		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará en análisis y procesamiento de datos?	✓		
8	¿Del instrumento de recolección de datos, Ud. eliminaría algún ítem?		✓	
9	¿Del instrumento de recolección de datos, Ud. agregaría algún ítem?		✓	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	✓		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

.....  
 Aplicar el instrumento en el momento y  
 espacio adecuados  
 .....

Av. Juan Pablo II 306, Bellavista - Callao

FIRMA  
  
 Donilze Patricia Santiana  
 ANESTESIOLOGA  
 C.A.P. 31101 (R.N. 17351)

## FOTOS APLICANDO LA ENCUESTA





