

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE
CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL
NACIONAL DANIEL ALCIDES
CARRIÓN, 2018”**

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

**CUEVA SANTILLAN, REYNA MARGARITA
PONCE ESCALANTE, MARITZA LILIANA**

**Callao, 2019
PERÚ**

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

- DRA. NANCY SUSANA CHALCO CASTILLO PRESIDENTE
- DR. HERNÁN OSCAR CORTEZ GUTIÉRREZ SECRETARIO
- MG. CÉSAR ÁNGEL DURAND GONZÁLES VOCAL
- DRA. ANA MARÍA YAMUNQUÉ MORALES VOCAL

ASESORA: Dra. ANGÉLICA DÍAZ TINOCO

Nº de Libro: 01

Nº de Acta: 098 y 099 - 2019

Nº de Folio: 231 y 232

Fecha de Aprobación de tesis: Callao, 8 de Febrero del 2019

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

DEDICATORIA

A mis padres.

A mi esposo Juan y a mis adoradas hijas Evelyn, Lizbeth y Anabel.

Por ser mi motor y motivo, quienes siempre estuvieron alentándome y motivándome para mi superación profesional.

MARGARITA

A mi esposo Aníbal por su apoyo incondicional.

Y a mis hijos Jorge y Mariel por ser la alegría de mi vida.

MARITZA

AGRADECIMIENTO

A Dios por protegernos.

A nuestros familiares por su apoyo incondicional.

A nuestros docentes de la maestría de la Universidad Nacional del Callao por compartir su sabiduría y experiencias en el desarrollo de nuestra formación profesional.

MARGARITA Y MARITZA

ÍNDICE

	Págs.:
TABLAS DE CONTENIDO	3
GRÁFICOS DE CONTENIDO	6
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.1. Descripción de la realidad problemática	12
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.4. Limitantes de la investigación	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes del Estudio	19
2.2 Marco	25
2.2.1 Teórico	25
2.2.2 Conceptual	39
2.3 Definición de términos básicos	54
CAPÍTULO III: VARIABLES E HIPÓTESIS	55
3.1 Hipótesis	55
3.2 Definición de variables	56
3.3 Operacionalización de variables	58
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	61
4.1 Tipo y diseño de investigación	61
4.2 Población y muestra	62
4.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información de campo	63
4.4 Análisis y procesamiento de datos	70

CAPÍTULO V: RESULTADOS	71
5.1 Resultados descriptivos	71
5.2 Resultados inferenciales	75
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN Y RESULTADOS	82
6.1 Contrastación de hipótesis	82
6.2 Contrastación de los resultados con estudios similares	91
6.3 Responsabilidad ética	95
CONCLUSIONES	97
RECOMENDACIONES	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	99
ANEXOS	113
ANEXO N° 1: INSTRUMENTOS VALIDADOS	114
ANEXO N° 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO	118
ANEXO N° 3: BASE DE DATOS	120
ANEXO N° 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA	121
ANEXO N° 5: OTRAS TABLAS ANEXOS	125

ÍNDICE DE TABLAS DE CONTENIDO

	Pág.
Tabla 4.1 Número de Ítems por dimensiones de la variable clima organizacional	65
Tabla 4.2 Evaluación del clima organizacional de forma global	66
Tabla 4.3 Evaluación del clima organizacional por dimensiones	66
Tabla 4.4 Número de Indicadores por dimensiones de la variable satisfacción laboral	67
Tabla 4.5 Evaluación de la satisfacción laboral Global	68
Tabla 4.6 Evaluación de la satisfacción laboral por dimensiones	68
Tabla 5.1 Clima organizacional del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018	71
Tabla 5.2 Dimensiones del clima organizacional del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018	72
Tabla 5.3 Satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018	73

Tabla 5.4	Dimensiones de la satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018	74
Tabla 5.5	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018	75
Tabla 5.6	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018	76
Tabla 5.7	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión ambiente físico del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018	77
Tabla 5.8	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión supervisión del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018	78
Tabla 5.9	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión participación del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018	79

Tabla 5.10	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión prestaciones recibidas del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018	80
Tabla 6.1	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral	83
Tabla 6.2	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca	84
Tabla 6.3	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión ambiente físico de trabajo	86
Tabla 6.4	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión supervisión	87
Tabla 6.5	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión participación	89
Tabla 6.6	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión prestaciones recibidas	90

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 5.1	71
Clima organizacional del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018	
Gráfico 5.2	72
Dimensiones del clima organizacional del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018	
Gráfico 5.3	73
Satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018	
Gráfico 5.4	74
Dimensiones de la satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018	
Gráfico 5.5	75
Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018	
Gráfico 5.6	76
Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – 2018	

Gráfico 5.7	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión ambiente físico del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018	77
Gráfico 5.8	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión supervisión del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018	78
Gráfico 5.9	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión participación del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018	79
Gráfico 5.10	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión prestaciones recibidas del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018	80
Gráfico 5.11	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión prestaciones recibidas del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – 2018	81

RESUMEN

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.

Metodología: el enfoque fue 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.

Resultados: 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 $\rho = 0.006$ ($\rho < 0.05$).

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 ($p=0.098$).

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

ABSTRACT

The **objective** was to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction of the nursing professional of the Surgical Center of the Daniel Alcides Carrión National Hospital.

Methodology: the approach was quantitative, of non-experimental type and design, relational transactional. The sample was of 40 nursing professionals who work in the Surgical Center services, applying a simple random sampling. 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 evaluate the correlation, we used the Spearman correlation coefficient, and Rate a lower than 0.05.

Results: With the spearman correlation statistic, there was no statistically significant relationship between the organizational climate and job satisfaction ($p = 0.098$), and no statistically significant relationship was observed between the organizational climate and job satisfaction in its intrinsic satisfaction dimension ($p = 0.917$), physical working environment dimension ($p = 0.118$), in its supervision dimension ($p = 0.128$), in its participation dimension ($p = 0.109$). On the other hand, if there was a direct, weak and significant relationship between the organizational climate and the received benefits; obtaining a Rho correlation coefficient of Spearman = 0.433, with its respective $p = 0.006$ ($p < 0.05$).

Conclusions: There is no significant relationship between the organizational climate and job satisfaction of the nursing professional at the Daniel Alcides Carrión National Hospital Surgical Center ($p = 0.098$).

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, nursing professional.

INTRODUCCIÓN

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 quirófano.

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 estructura de la tesis lo conforman: planteamiento de la investigación, marco teórico, variable e hipótesis, metodología, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y por último las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

La salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores es fundamental e importante para el individuo, así como para el entorno social en el que se desenvuelve, asimismo es vital para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las instituciones y, por ende, para las economías de los países y del mundo¹. Ante esto, el clima organizacional es un proceso sumamente complejo que favorece la organización, del entorno y los factores humanos. Para asegurar la estabilidad del recurso humano, las instituciones requieren establecer mecanismos de medición habitual de su clima organizacional, que va ligado con la motivación del personal y éste puede repercutir sobre su correspondiente comportamiento y desempeño laboral.

En la actualidad, según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud, aproximadamente doscientos sesenta y ocho millones de incidentes provocan al menos tres días laborables perdidos por incapacidad y ciento sesenta millones de nuevos casos enfermedades relacionadas al trabajo. Adicionalmente, el 8% de la tasa global de trastornos depresivos se relaciona actualmente con riesgos ocupacionales debido a un entorno laboral estresante².

Según la Organización Internacional del Trabajo, se reporta que anualmente el 40% de los países reportan daños ocupacionales debido a problemas en el ámbito laboral². Un estudio realizado por Hay Group en el año 2012, a nivel mundial, evaluó el nivel de compromiso dentro del clima organizacional, y concluyó que más de la tercera parte de los empleados se muestran renuentes e incapaces de dar algo más a su organización. Por otro lado, la lealtad hacia la compañía, disminuyó en los últimos cinco años, reportándose un 57% en este ítem³.

En América Latina, una investigación hecha en diferentes países de este continente, presentó que los países con mejores puntajes en clima organizacional fueron República Dominicana (83,42%), Colombia (80,05%) y Ecuador (82,23%); sin embargo, los países con menor calificación fueron Chile (71,88%), Uruguay (70,38%) y Perú (68,02%)⁴.

El clima organizacional está muy relacionado la satisfacción laboral ya que son las bases fundamentales para lograr el éxito de toda organización que quiere hacerse competitiva. El clima organizacional se concibe como el conjunto de cualidades, atributos o propiedades inherentes al ambiente de trabajo que son percibidas, por los miembros de la organización y la satisfacción laboral se relaciona con la visión de los empleados respecto del entorno laboral⁵. Respecto a este último punto, el bienestar del empleado o trabajadores deviene en estrategia y por ellos es importante el análisis de la satisfacción laboral, ya que se convierte en una fuente de información imprescindible para la gestión de los recursos humanos. En países como España se evalúa constantemente el nivel de satisfacción laboral, entre las motivaciones de satisfacción laboral evaluadas se encuentra el compañerismo y el gusto por el trabajo, producto de un buen entorno laboral, y las principales razones de insatisfacción se encuentra el bajo salario y el mal horario de trabajo así como la inestabilidad laboral, obteniendo un 9.1%. Analizando, la satisfacción laboral a través de la Unión Europea, se obtuvo que existe un alto nivel de satisfacción en el trabajo (57%), evaluando a nivel mundial, se evidencia que Brasil tiene el más alto porcentaje de satisfacción de los trabajadores (65%), seguidos de Canadá (64%) y Estados Unidos (62%)⁶.

La mayoría de los profesionales de salud en el clima organizacional refieren que este es regular o malo, principalmente las relaciones interpersonales, el estilo de dirección, la estabilidad, la retribución, el sentido de pertenencia y los valores colectivos, afectando a la satisfacción

laboral manifestando insatisfacción con la interacción con compañeros y el ambiente laboral.

Diversos, estudios realizados en el ámbito profesional de enfermería sobre los sistemas de contratación, los factores de riesgo y los mecanismos propuestos para el mejoramiento de las condiciones laborales afirman que la profesión de Enfermería está inmersa en unas nuevas relaciones y espacios laborales en los que precisa demostrar diferentes competencias no solo de carácter intelectual sino físico y mental, lo cual ha originado un clima laboral tenso que muchas veces termina en problemas de síndrome de Burnout, ocasionando ausentismo laboral, este fenómeno se puede identificar a nivel Mundial, ocasionando una alarmante escasez de este recurso humano⁷.

En el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, se ha realizado un estudio sobre el clima organizacional en el año 2012, este análisis se realiza con la finalidad de evaluar los principales elementos que ejercen una influencia negativa sobre el recurso humano, para lograr una mejor calidad de vida para cada trabajador de la institución hospitalaria, entre los resultados se obtuvo que hay un 46% de clima adverso o desfavorable, y analizando las dimensiones de este clima, se pudo deducir que es el diseño organizacional el que se encuentra deficiente (por mejorar: 66.3%)⁸. Con estos datos, se enfrenta una realidad preocupante en los diferentes servicios de la institución, ya que el clima laboral se encuentra deficiente, puesto que se observa agotamiento por la carga laboral que hace extensivos los horarios de trabajo, asimismo se escucha incomodidad con el salario y beneficios por parte de la institución, y emiten un descontento con el trato dado, entre otras situaciones, ante esto se hace imprescindible evaluar el entorno laboral en los profesionales de enfermería, dado que es continuo observar altos niveles de estrés al que se encuentran sometidas, encontrándose en contacto directo con el sufrimiento, dolor o muerte de sus pacientes,

además de los conflictos y sobrecargas en su tareas que realizan generando un clima laboral recargado y por ende insatisfacción en su entorno laboral, tal como muchas lo manifiestan y aún no ha sido motivo de estudio en la actualidad, pese a que se realizó un estudio similar en el año 2012, no se conoce la situación actual respecto al clima organizacional y satisfacción de los profesionales de enfermería que laboran en este servicio, por lo que se desea saber si la situación encontrada se mantiene o se ha agravado. Por ello, este estudio permitirá formular estrategias orientadas a fortalecer y mejorar los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de salud.

Para Denison (1996) el clima alude a los factores ambientales percibidos de manera consciente y sujetos al control organizacional, que se traduce en normas y en pautas de comportamiento, pero que se puede insertar en el ámbito de la cultura.⁹

Fue Slocum (1975) quien resolvió el primer problema, proponiendo que cuando el clima es analizado y medido a nivel individual, se habla de clima psicológico y cuando el clima se estudia a nivel de toda la organización se refiere a clima organizacional. La década del setenta fue todavía una época de controversias, especialmente respecto a una deficiente operacionalización y a los problemas del nivel de medida. Mientras esto ocurría, surgió el concepto de cultura organizacional.¹⁰

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la dimensión satisfacción intrínseca del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la dimensión ambiente físico de trabajo del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la dimensión supervisión del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la dimensión participación del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la dimensión prestaciones recibidas del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2018.

1.3.2 Objetivo Específico

- Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca del profesional de

enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

- Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión ambiente físico de trabajo del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión supervisión del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión participación del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión prestaciones recibidas del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

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 fue necesario tener la resolución de aprobación del proyecto por parte de la universidad y luego se emitió una solicitud a la institución y

jefatura de enfermería de centro quirúrgico para poder aplicar la encuestas.

Limitación espacial: Una de las limitaciones es la vigencia que tiene el permiso que brinda 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.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del Estudio

2.1.1 Antecedentes Internacionales

QUIMIS Rosa (2017 – Ecuador) “Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Dr. Gustavo Domínguez en la provincia de Santo Domingo de los TSACHILAS”, cuyo objetivo fue establecer estrategias para aumentar la Satisfacción laboral del personal de Enfermería. **Metodología:** investigación de corte transversal, descriptivo con enfoque cuantitativo, la muestra estuvo compuesta por 120 enfermeras/os. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. **Resultados:** encontró de forma general que el personal está desmotivado por diversos factores; existe inconvenientes de comunicación entre compañeros y existe necesidad de capacitaciones constantes. **Concluyó:** 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 en el interés que muestra el personal al realizar su trabajo y esto hace que haya un mejor ambiente laboral¹¹.

GARCÍA Yessica, MARTÍNEZ María, RIVERA María y GUTIÉRREZ Grisela (2016) “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 positiva¹².

PABLOS María (2016) “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 equipo¹³.

VERA C. y SAMUDIO M. (2013) “Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social”, que tuvo el objetivo de evaluar la percepción del clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social (IPS), desde la perspectiva del enfermero/a asistencial. **Metodología:** estudio de diseño descriptivo, con componente analítico y de corte transversal, cuya

muestra estuvo constituida por 188 enfermeras/os asistenciales de ocho hospitales, a quienes se les aplicó el instrumento “Encuesta de clima organizacional” teniendo opciones de respuesta múltiple para los enunciados. **Resultados:** se observa que la mayoría era auxiliar de enfermería (53%) y nombrado (66%). Asimismo, se observó que el personal de enfermería estuvo satisfecho en la especialidad donde cumple cada una de sus funciones y la imagen gerencial de la enfermera jefe, en cambio hubo insatisfacción en la infraestructura, en los cursos de capacitación como oportunidad para el desarrollo personal y profesional, en el salario y beneficios económicos. **Conclusión:** el clima organizacional en los hospitales regionales es positivo, ya que hay existen posibilidades de modificar los elementos que permitan una mejora en las condiciones laborales¹⁴.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

JURADO Luz (2018) “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del hospital San Bartolomé, Lima – 2017” cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del hospital San Bartolomé de Lima Perú 2017. **Metodología:** estudio con enfoque cuantitativo; de tipo básico; de diseño no experimental de tipo transversal – correlacional; con una población de 259 profesionales de enfermería del hospital San Bartolomé de Lima Perú y con una muestra de 62 profesionales de enfermería. La técnica empleada fue la evaluación psicométrica y el tipo de instrumentos fueron cuestionarios estandarizados. **Resultados:** indicó un índice de correlación de ,703 utilizando el índice de correlación de Rho de Spearman por ser variables no paramétricas y un P valor de ,000 a dos colas lo cual indica que los resultados son significativos estadísticamente. **Conclusión:** entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral existe una correlación directa media y significativa a nivel inferencial¹⁵.

CHIQUINTA Gretty (2017) “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque - Chiclayo, 2017” con el objetivo de determinar la correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Regional de Lambayeque, 2017. **Metodología:** estudio correlacional. El tamaño de la muestra estuvo compuesta por 37 enfermeras que laboran en emergencia del Hospital Regional Lambayeque. Se usó de instrumento un cuestionario. **Resultados:** se logró que el valor del clima organizacional fue de 74.33 que pertenece a la calificación “por mejorar”; la satisfacción laboral se determina por un valor de 133.00 correspondiente a la calificación de “regular” y el valor de la correlación de las variables es 0.73, el cual indica que existe una correlación positiva alta. **Conclusión:** el valor del clima organizacional hallado en el grupo de datos analizados de las encuestas del personal de enfermería, es de 74.33 puntos correspondiente a la calificación “por mejorar”¹⁶.

SOLANO Sheila (2017) “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2017” que tuvo el objetivo de conocer la relación entre desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjuí. **Metodología:** tipo de estudio fue correlacional y descriptivo, el instrumento aplicado fue un cuestionario. **Conclusión:** existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las personas que laboran, por lo que se manifestó la presencia de una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) $P < 0,05$ es decir “0,000; también se observa que el nivel de correlación de Pearson muestra un valor positivo y de 0,675¹⁷.

CHAMAN Qory (2017) “Clima organizacional y la relación con satisfacción laboral del personal de la división médico legal II Piura – 2014” con el objetivo de hallar la relación del clima organizacional con la

satisfacción laboral de los trabajadores de la División Médico Legal II Piura. **Metodología:** investigación de diseño y tipo cuantitativo, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por todos los trabajadores de la institución en mención. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. **Resultados:** halló que el clima organizacional de la División Médico Legal II Piura es intermedio en el 68.8%, respecto a los niveles de satisfacción laboral del personal, fueron alto, medio y bajo, en el 25.7%, 37.1% y 37.1% respectivamente. Existe una correlación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de la División Médico Legal II Piura, del 80.7%. **Conclusión:** existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de la División Médico Legal II Piura¹⁸.

ARBOLEDA Lady (2017) “Clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Callao 2016” que tuvo el objetivo de establecer la relación del Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de Medicina del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2016. **Metodología:** el enfoque fue cuantitativo, de corte transversal, observacional y prospectivo, de método hipotético deductivo y diseño no experimental, de nivel correlacional. La población estuvo constituida por 58 profesionales y no profesionales de enfermería del servicio de Medicina. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. **Resultados:** indicó que el nivel del clima laboral que prevaleció, según percepción del personal de enfermería del servicio de medicina del hospital Alberto Sabogal Sologuren, fue medianamente favorable con el 58.6%, solo el 27.6% percibe un clima favorable. El nivel de satisfacción laboral que prevaleció, según percepción del personal de enfermería del servicio de medicina del hospital Alberto Sabogal Sologuren, fue el de regular satisfacción con el 55.17%, y un 31% percibió alta satisfacción. **Conclusión:** existe relación

significativa moderada entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de medicina ya que el nivel de significancia calculada es $p < .01$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,602¹⁹.

ASCARZA Kathy (2017) “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima provincias, 2013” con el objetivo de analizar la relación de las variables de clima organizacional, satisfacción laboral y percepción de la gestión educativa en el personal de las instituciones educativas estatales de secundaria del distrito de Huaral. **Metodología:** el instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Para la muestra fueron un total de 335 examinados, a quienes se les aplicó los instrumentos indicados. **Resultados:** existen correlaciones significativas y positivas entre el clima organizacional, satisfacción laboral y percepción de la gestión educativa en el personal de las instituciones estatales. **Conclusión:** de acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Alberto Sabogal en el año 2016; ya que el nivel de significancia calculada es $p < 0.01$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,602²⁰.

2.2 Marco

2.2.1 Teórico

- **Bases epistemológicas y filosóficas de clima organizacional**

El término **clima** procede de la meteorología y es contemplado como un fenómeno complejo, pues posee peculiaridades que pueden medirse de forma individual y está a expensas de situaciones locales que lo hacen particular. La complejidad del clima hace que la medición y la documentación de las características individuales solo expliquen parte del fenómeno, no obstante, puede trasladarse a las organizaciones, haciendo aún más complejo el concepto²¹.

Los estudios sobre el clima organizacional parten de los trabajos de Koffka (1935), quien planteó el estudio del entorno laboral, para ser reinterpretado luego por Lewin. Este último autor con el respaldo de lo planteado por Koffka, propuso los conceptos campo teórico de estudio y campo vital. Adicionalmente, Murray, en 1938, propuso lo que se conoce como clima organizacional²¹.

Desde el enfoque de la Escuela Estructuralista, el clima organizacional se basó en lo que desarrolló Weber quien clasificó a la sociedad en tres tipos: las tradicionales, las carismáticas, y las legales. Para Jiménez, las primeras están sujetas por rasgos patriarcales y hereditarios, las segunda por místicas, arbitrariedad y personalismo y la tercera por los enfoques y regulaciones jurídicas, racionales o burocráticas, con predominio de las normas impersonales y búsqueda de la racionalidad para la elección de los medios y de los fines²¹.

Por tanto, Weber desarrolló grandes contribuciones como fue la teoría de estructuras de autoridad, así mismo hace énfasis a las actividades de la organización con base en las relaciones de autoridad. También, mencionó un modelo ideal de organización a la cual llamó burocracia, distinguida por la división del trabajo, esclarecimiento de autoridad, reglas y normas

dentro de la organización²¹.

El análisis de Weber sobre la burocracia, entre otros aspectos, insta a que la organización o la asociación deben ser orientadas por personal con una adecuada formación, aunque también deben ser conscientes y legitimados por sus propias sapiencias y capacidades. Las disposiciones se forman en una escala con pautas racionales en función del cumplimiento de propósitos del grupo, ese sistema permite conseguir la mejor organización en la sociedad moderna²².

El modelo teórico de la Burocracia se convirtió en un medio de dar a conocer a las autoridades de las organizaciones una estrategia de solución a los problemas evidenciados dentro de las entidades y proporcionó los primeros enfoques teóricos de estructura organizacional como son las reglas y procedimientos necesarios para proveer a la organización de un soporte que le diera forma, equilibrio y cimiento²³.

A modo de resumen, esta teoría aporta en dar orden y disciplina a las diferentes instituciones y a los profesionales que laboran en el mismo, como el personal de enfermería de Cirugía, ya que de esta manera no se distorsionan las funciones y responsabilidades. En la escuela estructuralista no dejan de lado la producción, aunque la colocan desde el punto de vista social, es decir no imaginan a la organización como entes separados sino como parte imprescindible de un sistema social, en donde de manera permanente se mantienen relaciones continuas con el medio o entorno que los rodea como son los aspectos políticos, culturales, sociales, económicas, etc²⁴.

En cuanto al enfoque de la Escuela Conductista, se analiza a cada sujeto que forma parte de una organización estudiando en ellos su conducta haciendo notar sus emociones, atenciones, estímulos, entre otros, es decir se empieza a analizar los estilos de trabajo de cada trabajador o gerente, los efectos psicológicos que impactan en la producción y las condiciones físicas y de seguridad de su entorno que los rodea²⁴.

Chiavenato menciona que la teoría conductista parte de la actuación propia de las personas para explicar la de las organizaciones. Para poder describir la conducta de los individuos es preciso estudiar la motivación humana, que representa uno de los temas centrales de la teoría conductista y un campo que recibió un volumen enorme de aportaciones²⁴.

Por tanto, si el personal de enfermería se encuentra motivado, eso se verá reflejado al momento de establecer las relaciones con sus compañeros y le dará un valor distintivo a la institución.

Uno de los principales teóricos que aportó mucho a esta escuela sin duda fue Abraham H. Maslow quien afirmaba que las necesidades humanas se presentan en niveles jerarquizados por orden de importancia: Necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima, y necesidades de autorrealización²⁴.

El orden de estas necesidades en la jerarquía indicaría a los encargados las acciones a seguir, satisfaciendo las necesidades en orden ascendente, desde las fisiológicas, hasta las de seguridad, pertenencia, estima, (tanto autoestima como prestigio social) y las necesidades de autorrealización que se encuentran en la cúspide de la pirámide motivacional. Por ello, los directores organizacionales deben asegurarse que las necesidades salariales estén relativamente satisfechas antes de intentar resolver las necesidades que le suceden en la jerarquía, pues es una de las principales razones que puede repercutir en que el profesional, por ejemplo de enfermería, llegando a que su rendimiento y esfuerzo no sea el mismo o renuncie de su trabajo²⁵.

Otro de los mayores promotores de este enfoque es Douglas Mc Gregor (1906 -1964), quien identificó en su teoría dos grupos de supuestos básicos a los cuales denominó Teoría X y Teoría Y²⁵.

La Teoría X plantea que las personas ven el trabajo como una necesidad, pero que consideran antipatía hacia él, evitándolo siempre que sea posible. Por esta razón considera al personal como ociosas, falto de

ambición, egoístas, que les fastidia el compromiso, indiferente a las necesidades de la organización, que se resisten al cambio y requieren que las guíen²⁵.

La Teoría Y es más optimista y esboza que las personas tienen potencial de desarrollarse, de adquirir responsabilidades y de conseguir las metas de la organización si se les brindan la oportunidad y el ambiente social para hacerlo. Imagina el trabajo como natural y que las personas quieren trabajar y en circunstancias óptimas obtienen gran satisfacción. También considera que tienen la capacidad de aceptar, buscar responsabilidades y aplicar la imaginación, el ingenio y la creatividad, es decir el potencial humano permite la superación personal²⁵.

En consiguiente, lo que se espera es que el profesional de enfermería adquiera de las dos orientaciones, la Teoría Y, pues le permite un crecimiento personal y profesional, al desempeñarse de manera adecuada. En líneas generales, el personal mayormente posee este perfil, sin embargo, algunos motivos como falta de apoyo, la remuneración, entre otros, los puede llevar a que cambien su percepción y lleven a la práctica la Teoría X.

Para Denison (1996) el clima alude a los factores ambientales percibidos de manera consciente y sujetos al control organizacional, que se traduce en normas y en pautas de comportamiento, pero que se puede insertar en el ámbito de la cultura¹⁰.

Fue Slocum (1975) quien resolvió el primer problema, proponiendo que cuando el clima es analizado y medido a nivel individual se habla de clima psicológico y cuando el clima se estudia a nivel de toda la organización se refiere a clima organizacional. La década del setenta fue todavía una época de controversias, especialmente respecto a una deficiente operacionalización y a los problemas del nivel de medida. Mientras esto ocurría, surgió el concepto de cultura organizacional¹⁰.

Posteriormente, Chiavenato a través de su artículo sobre el comportamiento organizacional señaló que el valor intrínseco de una

organización radica en sus activos intangibles, es decir, que no se ven, pero que establecen la verdadera prosperidad de la organización y facilitan la base fundamental y la dinámica que lleva directamente al éxito. Asimismo, constituyen la piedra central de la invención y la competitividad de las organizaciones en un mundo versátil, competitivo y globalizado²⁶.

Esos activos dependen del capital humano, que es una serie de talentos, que actúan en un contexto organizacional que les proporcione estructura, respaldo e impulso, lo que origina el comportamiento organizacional. Cabe resaltar, que el capital humano debe trabajar dentro de una estructura organizacional adecuada y de una cultura organizacional que le brinde impulso y apalancamiento. Cuando estos tres elementos (talentos, organización y comportamiento) se fusionan, se cuenta con las condiciones para que la organización se desempeñe de manera excepcional²⁶.

- **Bases epistemológicas y filosóficas de satisfacción laboral**

Por otro lado, la palabra **satisfacción**, proveniente del latín *satisfactio*, se refiere a la acción y efecto de satisfacer o satisfacerse, mientras que el término Laboral, del latín *trabis*, es concerniente al trabajo. Por tanto, la satisfacción laboral es el grado de conformidad de un individuo respecto a su medio de trabajo²⁷.

Uno de los principales enfoque concernientes a esta variable es el de las Relaciones Humanas con Elton Mayo (1959), el cual se efectuó a inicios de la década de los treinta. Este enfoque pretende comprender de qué manera los procesos sociales y psicológicos interactúan con el entorno laboral para influir en el desempeño. Fue el primero de relevancia que puso énfasis en las relaciones informales de trabajo y en la satisfacción del trabajador²⁸.

En 1935, Hoppock realiza las primeras investigaciones sobre la satisfacción laboral propiamente dicha; lo que transformó esencialmente

la forma de percibir la relación entre el sujeto que trabaja y su actividad laboral. De este modo, el análisis de esta variable se convirtió en un tema periódico en el estudio del ambiente organizacional, por sus implicaciones en el funcionamiento de las organizaciones y en la calidad de vida del trabajador²⁹.

A mediados de la década de 1950, Maslow (1954) desarrolla la Teoría de la jerarquía de necesidades humanas donde se incluyen diferentes aspectos que influyen en la satisfacción como son las necesidades fisiológicas, de seguridad, afiliación, estima y autorrealización. Luego, a fines de esta década Herzberg et al. (1959) Publicaron una teoría de la satisfacción con el trabajo basada en la jerarquía de Maslow, en la que concluían que no todos los factores influyen en la satisfacción, los correspondientes a las necesidades más básicas cuentan si no están cubiertos, pues éstos solo previenen la insatisfacción y son considerados como factores de higiene, mientras que los otros factores más elevados son los que incrementa la satisfacción al conseguirlos. Por tanto, para dicho autor estos dos tipos de necesidades actuarían de forma independiente. Posteriormente, Ewen, Hulin y Smith (1966) señalaron que si la presencia de una variable afecta la satisfacción con el trabajo su ausencia llevará a la insatisfacción³⁰.

En el modelo de Porter y Lawler se plantea que la satisfacción es el resultado de la interacción entre la motivación, el desempeño y la percepción subjetiva entre lo que este aporta y lo que recibe a cambio de su labor²⁹.

Del mismo modo, se considera que en el nivel de satisfacción interviene de forma directa a aspectos como las relaciones interpersonales, la autorrealización, entre otros elementos intrínsecos a la actividad laboral y la expectativa que tiene el trabajador en relación a lo que debe recibir a cambio de su esfuerzo²⁹.

Además, se traza que en el desempeño no sólo afecta la motivación del individuo, sino también, sus destrezas, ciertas características subjetivas y

el nivel de esfuerzo que este considera necesario para realizar de forma eficaz su actividad productiva²⁹.

Robbins señala que un trabajador satisfecho, es un trabajador productivo. Los estudios que han vigilado esta posibilidad demuestran que la conclusión más válida es que el rendimiento lleva a la satisfacción y no a la inversa, es decir que si se realiza un buen trabajo, se obtendrá una sensación intrínseca de bienestar. Además, en el supuesto de que la organización recompense la productividad, la persona con mucha productividad será reconocida verbalmente, obtendrá un mejor sueldo y tendrá la probabilidad de ascenso. A su vez estas recompensas incrementan el grado de satisfacción laboral^{31 32}.

La manifestación de la insatisfacción por parte de los trabajadores se logra al identificar a través de las siguientes conductas, primero el abandono: La insatisfacción expresada mediante la conducta orientada a irse, incluye la solicitud de otro empleo y renuncia; segundo la expresión, revelada por intentos activos y constructivos por mejorar la situación, lo que implica sugerir mejoras, analizar los problemas con supervisores, etc.; tercero la lealtad, indicada mediante una espera pasiva y optimista para que la situación mejore, incluye defender a la organización ante críticas externas y confiar en que se realizará lo más conveniente; y la cuarta conducta es la negligencia, que implica actitudes pasivas que permiten que la situación empeore, incluye ausentismo y retrasos crónicos, pérdida de esfuerzos, y aumento de errores³¹.

La enfermería es una ciencia que constata de una estructura teórica y conceptual que sustenta los principios y objetivos del cuidado; no obstante, en la actualidad al momento de la atención, se observa una serie de elementos de riesgo y estilos de vida poco saludable en las poblaciones que redundan en baja calidad de vida; por ello es trascendental que los profesionales de enfermería intercedan con base ontológica, ética y epistemológica para la práctica³³.

La epistemología en enfermería da sustentación teórica al quehacer propio de enfermería como disciplina científica, social, tecnológica y humanística. Por lo antes planteado, las(os) enfermeras(os) deben contar con una formación superior y de analizar los problemas y los asuntos de su profesión, con respecto a la calidad de vida de las personas, lo cual ayuda a la enfermería a combinar su orientación humanística con los aspectos científicos correspondientes para el cuidado; acordes a las necesidades de la población y al desarrollo científico-tecnológico³⁴.

- **Teorías de la Investigación**

El Cuidado Cultural de Enfermería es un campo oportuno e importante para el estudio y prácticas de esta. Además, la significancia del cuidado cultural en los métodos de asistencia de Enfermería permite al profesional desarrollar un análisis integral del individuo, considerando la enfermedad y los aspectos religiosos y socioculturales del paciente³⁵.

Cada individuo aplica su cuidado respecto a sus costumbres, creencias; desde el comienzo del mundo dichas técnicas les han funcionado para sobrevivir y mantenerse en el tiempo. Por lo que los Cuidados de Enfermería deben tomar en cuenta los postulados. Respecto a esto, el trabajo ejecutado en el campo de la Enfermería se destaca a la Dra. Leininger Madeleine, ella fue quien desarrolló la Teoría de los Cuidados Culturales, que indica la importancia de ofrecer un Cuidado de Enfermería, como sea la cultura del sujeto al cual se le brinda un cuidado de salud³⁵.

La Enfermería Peruana debería considerar los enfoques de brindar cuidados de salud relacionada con los valores culturales de los sujetos o grupo bajo asistencia, porque el padecer determina el comportamiento humano, sobre todo, en términos de salud. Por lo tanto, entender que en

el tema religioso peruano influyen de manera importante el conjunto de pueblos de procedencia, con religión católica y cultura³⁵.

Se han encontrado diferentes teorías que respaldan la investigación, las cuales se detallarán a continuación:

a) Teoría de las Necesidades de Maslow:

La Teoría de las necesidades de Maslow es llamada también Teoría de la Motivación Humana, propuesta por Maslow en el año 1943, la cual indica una jerarquía de factores y necesidades que incentivan a las personas. Esta se modela encontrando 5 categorías de necesidades y se desarrolla tomando en cuenta un orden jerárquico ascendente en relación a su categoría para la capacidad de motivación y supervivencia. Según este modelo, según como el hombre cumple sus necesidades nacen otras que modifican o cambian la conducta del mismo; considerando que solo al momento que una necesidad se encuentra satisfecha, se generara una necesidad nueva. Entre las categorías destacan:

- ✓ Necesidades de seguridad: se refiere a que las necesidades fisiológicas están en su mayoría cumplidas, generando un segundo escalón de necesidades dirigidas a la seguridad propia, estabilidad, orden y la amparo. Dentro de estas necesidades se encuentran la seguridad: física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal.
- ✓ Necesidades fisiológicas: tienen origen biológico, se encuentran orientadas a la supervivencia del hombre; se consideran necesidades básicas y envuelven la necesidad de respirar, comer, beber agua, refugio, dormir.
- ✓ Necesidades de afecto, amor y pertenencia: cuando las necesidades de seguridad y bienestar fisiológico están satisfechas medianamente, la próxima clase de necesidades es el amor, pertenencia y afecto o afiliación a un determinado grupo social y

son orientadas a vencer los sentimientos de soledad. Usualmente, dichas necesidades se muestran al momento que el ser humano inidca deseos de casarse, de formar una familia, además miembro de una comunidad, ser parte de una iglesia o asistir a un club social.

- ✓ Necesidades de estima: cuando los primeros tres tipos de necesidades son medianamente satisfechas, se generan las necesidades de estima encaminadas a la autoestima, el logro particular, reconocimiento hacia la persona y el respeto por el otro; al satisfacer dichas necesidades, la gente se siente valiosa y segura en una sociedad; cuando estas necesidades no se satisfacen, las personas se sienten sin valor e inferiores.
- ✓ Necesidades de auto-realización: son las más elevadas y se encuentran en la cúspide de la jerarquía; Maslow refiere la auto-realización como el cumplimiento del potencial personal por medio de una actividad específica^{36 37}.

Esto implica que si el profesional de enfermería ha cubierto cada una de las necesidades planteadas, se va sentir motivado consigo mismo y ello se evidenciará al momento de desempeñar su labor, creando un adecuado clima organizacional.

b) Teoría De Las Necesidades De David Mcclelland:

El mencionado autor reveló que todos los individuos poseen:

Necesidad de logro: Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.

Necesidad de poder: Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.

Necesidad de afiliación: Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización²⁸.

Los individuos están motivados, según la intensidad de su deseo de desempeñarse, en términos de tener éxito en situaciones competitivas o una norma de excelencia³⁸.

McClelland realizó una investigación sobre la necesidad de logro, halló que los grandes realizadores son diferentes por su deseo de hacer mejor las cosas. Investigan situaciones, de las que sean responsables de manera personal para brindar soluciones a los problemas, situaciones en las que reciban una retroalimentación rápida respecto a su desempeño, con el objetivo de conocer si están mejorando o no y por último, circunstancias en las que puedan entablar metas desafiantes; sin embargo les incomoda tener éxito por la suerte, lo que indica que optan por el desafío de trabajar en un problema y tener la responsabilidad personal del fracaso o éxito. Incluso, evitan las tareas no muy fáciles o muy difíciles. Al superar obstáculos, desean sentir que el resultado, es decir su éxito o fracaso, depende de sus propias acciones. Los grandes realizadores se desempeñan mejor cuando perciben que tienen una oportunidad de éxito del 50% y una de fracaso de 50%, pues así poseen una buena posibilidad de experimentar sentimientos de logro y satisfacción de sus esfuerzos³⁸.

Los individuos que tienen una necesidad alta de poder, disfrutan el encontrarse a cargo de los demás, se esfuerzan por influenciarlos, además quieren ser puestos en situaciones dirigidas y competitivas al estatus, y tienden a interesarse más por el prestigio y la consecución de influencia sobre los demás, que en el desempeño eficaz³⁸.

La tercera necesidad es la de afiliación, que no ha recibido tanta atención de los investigadores. Pero que a la larga ocasiona un ambiente grato de trabajo, que influye y se encuentran relacionadas con las otras necesidades. Por ejemplo, el hecho de mantener buenas relaciones con los otros miembros de la organización, podrá producir que un gerente, más que poder coercitivo sobre sus subordinados, se gane el poder bajo la forma de autoridad; que a la larga le ayudará a conseguir eficientemente las metas trazadas por la organización y las personales en consecuencia. En esta situación se ve claramente una relación entre las necesidades de afiliación, poder y logro³⁸.

Si bien se espera que un profesional cumpla con todas las necesidades, no todos logran obtenerlas, por diferentes factores como el ambiente de trabajo, la personalidad, las discrepancias con los compañeros, las metas, etc.

c) Teoría Bifactorial de la Satisfacción de Herzberg

Esta teoría ha aportado un conjunto de interpretaciones y conocimientos en la satisfacción laboral es la Teoría de los dos factores o Teoría Bifactorial de la satisfacción, formulada por Frederick Herzberg (1959). Dicho autor consideró la existencia de dos géneros de agentes laborales: los extrínsecos y los intrínsecos. Los primeros se refieren a las condiciones de trabajo en el más amplio sentido e incluyen aspectos como: el salario, las políticas de la organización y la seguridad en el trabajo, mientras que los agentes intrínsecos se refieren a los factores que representan la esencia misma de la actividad laboral e incluyen elementos como: el contenido del trabajo, la responsabilidad y el logro.^{29 37}

Esta teoría postula que los factores extrínsecos (también llamados factores higiénicos) tienen solamente la capacidad de prevenir la insatisfacción laboral, o ayudar a revertirla cuando ya está instalada, pero no son capaces de producir satisfacción, por tanto esta capacidad queda

limitada a los factores intrínsecos o motivadores. En otras palabras, la satisfacción sólo será el producto de los factores intrínsecos mientras que la insatisfacción estaría determinada por factores extrínsecos, desfavorables para el sujeto^{29 37}.

Si bien la distinción de factores extrínsecos e intrínsecos ha demostrado su utilidad en el estudio de este fenómeno psicosocial, resulta demasiado absoluto decir que los primeros no pueden producir satisfacción. Ambos tipos de factores tienen la capacidad de generar satisfacción y las variaciones en dicha capacidad estarán determinadas por las diferencias individuales²⁹.

Acerca de ello, el hecho que se logre ambos factores, llevará a que el profesional de enfermería pueda desenvolverse de manera adecuada en su trabajo y con la convicción de que está realizando bien las cosas, además de sentirse satisfecho. No obstante, uno de los factores que genera más insatisfacción, es el extrínseco, por la parte de recompensas y seguridad.

d) Teoría de Satisfacción en el Trabajo:

Propuesto por Lawler (1973) remarca la relación “expectativas-recompensas”, desde las distintas facetas y aspectos del trabajo. En el fondo se trata de un perfeccionamiento de la teoría de la motivación de Porter y Lawler (1968). Este autor parte de la hipótesis de que la relación entre la expectativa y la realidad de la recompensa produce la satisfacción o la insatisfacción laboral; es decir, que éstas dependen de la comparación entre la recompensa recibida efectivamente por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo consideraba adecuada a cambio de éste. Por lo tanto, si la recompensa obtenida efectivamente excede de la que se considera adecuada o si es equiparable, el trabajador alcanza el estado de satisfacción. Si esta relación se desarrolla en sentido inverso, se produce la insatisfacción³⁹.

Para este modelo, tiene una importancia capital el fenómeno de la percepción individual de la situación laboral, al tiempo que asume el punto de partida de la teoría sobre la disonancia cognitiva, sobre todo de la teoría de la igualdad. El proceso que conduce a la satisfacción e insatisfacción está determinado, por lo tanto, básicamente por las siguientes variables: a) inversiones personales y percibidas, en el trabajo; b) inversiones percibidas y resultados de las personas de referencia; c) características del trabajo percibidas; y d) cantidad percibida de recompensas o de compensación. Por otra parte, es necesario dejar claro que, dentro de esta teoría, el término “recompensa” no significa sólo retribución financiera, sino que incluye un abanico muy amplio de todos los resultados y facetas del trabajo imaginables (remuneración, ascensos, reconocimientos, comunicación con la dirección, etc.)³⁹.

Las enfermeras trabajan en instituciones cuya finalidad es prestar servicios de salud que contribuyan con la satisfacción de la necesidad de salud de las personas, por lo que muchas veces para poder transmitir ello, es necesario estar bien con uno mismo a nivel laboral. Se ha observado que muchos de estos profesionales trabajan en ambientes muy complejos brindando cuidados críticos, enfrentando conflictos emocionales, entre otros, lo que puede generar diferentes formas de pensar en los trabajadores. Los profesionales que laboran en instituciones especializadas y requieren de la superación profesional constante para enfrentar múltiples problemas profesionales por la atención directa del paciente, la administración o la coordinación del trabajo con los miembros del equipo de salud, están sujetos a diferentes percepciones respecto a su trabajo. Por ejemplo, existe la percepción de que el profesional de enfermería que trabaja en servicios altamente estresantes en donde a cada minuto se decide entre la vida y la muerte, está más satisfecho laboralmente que los demás, sin embargo, no existen evidencias que avalen esta percepción⁴⁰.

Se puede encontrar en la literatura la coincidencia de criterios de las posibles fuentes de insatisfacción en el trabajo de los profesionales de enfermería, como son: el cansancio, las escasas posibilidades de capacitación o superación profesional, los sistemas de turnos rotativos, entre otras, que ocasionan fatiga, agobio, inadecuadas relaciones interpersonales y desmoralización, pudiendo influir en el hecho de que se ofrezcan cuidados de salud sin la calidad requerida que merece el paciente, que es, en definitiva, su objeto de atención principal. Aparte de ello, el personal de enfermería a veces se enfrenta a conflictos generados en su grupo de trabajo, con sus jefes directos, con sus pares o con el personal a su cargo, lo que podría conllevar a que el desarrollo del trabajo se torne dificultoso y no esté satisfecho consigo mismo⁴⁰.

2.2.2 Conceptual

- **Conceptos de clima organizacional**

Este concepto se ha desarrollado actualmente, fue introducido por vez primera en psicología industrial/organizacional por Gellerman en el año 1960. Y es tal vez por esa época que de su estudio no existe una unificación de definiciones y metodologías que accedan a desarrollar una clara definición⁴¹.

Chiavenato (2000) menciona que el clima organizacional simboliza “las cualidades o propiedades del ambiente de trabajo, las cuales se perciben o experimentan por los miembros de la organización, que influye en el comportamiento de los empleados”⁴².

Por su parte, García precisa al clima organizacional como la consecuencia del conjunto de percepciones globales de los sujetos respecto a su medio interno de trabajo. Es un efecto de la interacción de los motivos internos de los individuos, de los incentivos que da la organización y de las expectativas que se despiertan en determinada relación. Está integrado

por las características mismas de la organización, que la describen y a su vez la diferencian de las demás⁴³.

El Ministerio de Salud (2012) describe al clima organizacional como “percepciones similares por los integrantes de una organización sobre el trabajo, las relaciones interpersonales en torno a él, el ambiente físico en que éste se da y las diversas regulaciones formales e informales que dañan el trabajo”⁴⁴.

Entre sus componentes destacan:

- ✓ Ambiente físico: se refiere al espacio físico, los equipos instalados, las instalaciones, el color de las paredes, la temperatura, entre otros.
- ✓ Características estructurales: como la dimensión de la organización, su estructura, estilo de dirección, etc.
- ✓ Ambiente social: que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o departamentos, la comunicación y otros.
- ✓ Características personales: como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, etc.
- ✓ Comportamiento organizacional: compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros⁴⁵.

Se identifica por: tener una cierta permanencia, dañar el grado de compromiso, afectar las actitudes y comportamientos de los que conforman la organización, afectar ciertas variables estructurales, entre otras⁴⁶.

Acerca de los tipos de clima organizacional destacan:

- Clima de tipo autoritario: Autoritarismo explotador: Generalmente los jefes no tienen confianza en sus colaboradores, por lo cual los trabajadores tienen que desenvolverse dentro de un ambiente de temor, de sanciones, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Se puede apreciar un entorno estable y no existe una comunicación con los trabajadores más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.
- Clima de tipo autoritario: Autoritarismo paternalista: En este tipo, los jefes tienen una confianza condescendiente en sus trabajadores. La gran parte de las decisiones se toman en los puestos más altos, pero algunas se toman en los puestos inferiores. El método para motivar a los trabajadores son las recompensas y algunas veces los castigos. Los jefes interactúan mucho con las necesidades sociales de sus trabajadores que tienen, sin embargo, la impresión es de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.
- Clima de tipo participativo: Consultivo: Los jefes con clima participativo tienen confianza en sus trabajadores. La política y las decisiones se efectúan en los puestos superiores pero si se permite a los puestos inferiores tomar decisiones. La comunicación es de tipo descendente. El método para motivar a los trabajadores son los premios y algunas veces los castigos; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima tiene un ambiente bastante dinámico, en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.
- Clima de tipo participativo: Participación en grupo: Los jefes tienen plena confianza en sus trabajadores. Las decisiones tomadas son repartidas en cada uno de los niveles de la empresa. La comunicación es de forma lateral. La motivación se basa en la participación y por el

establecimiento de objetivos de rendimiento, además por los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados lo que permite alcanzar los fines y los objetivos de la organización, bajo la forma de planeación estratégica⁴⁷.

Las dimensiones del clima organizacional representan aquellas características que se pueden medir en una organización y que influyen en el comportamiento de las personas. Entre estas se encuentran:

1. Cultura organizacional: Se refiere al conjunto de valores, entendimientos y creencias importantes que los integrantes de una organización poseen en común. Es un sistema de significados compartidos por una parte importante de los miembros de una organización que se distinguen de una organización a otras. Sus factores principales son:
 - ✓ Conflicto o cooperación: referido al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.
 - ✓ Motivación: Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar intensamente en la organización.
 - ✓ Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización y un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo^{44 48}.

Es el conjunto de creencias y significados que han sido naturalizados por los miembros de la organización (hábitos de pensamientos), en el marco de un orden hegemónico, los cuales se convierten en el horizonte simbólico de interpretación y orientación de conductas y prácticas⁴⁹.

También es considerada la personalidad de la organización, el conjunto de características que le proporcionan su misma identidad, asimismo le permiten diferenciarse de otras. Así como los sujetos tienen ciertas características de personalidad que se pueden considerar fortalezas o debilidades, las que al no manejarse correctamente afectan las relaciones interpersonales, en la organización se da algo similar, la cultura es su personalidad, con características negativas y positivas, la misma que afecta e influye en distintos ámbitos relacionales, tales como: el cliente interno (directivos y colaboradores) y los clientes externos (clientes, proveedores y comunidad). También se considera un conjunto de creencias y valores, conocidos por todos en la organización y es una variable importante de conocer como futuros gerentes y para los que actualmente lo son, ya que por medio de una cultura organizacional dominante se obtiene una buena ventaja competitiva⁵⁰.

2. Diseño organizacional: Es un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas. Sus indicadores principales son:

- ✓ Remuneración: Este aspecto se apoya en la manera en que se remunera a los trabajadores.
- ✓ Toma de decisiones: Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso.
- ✓ Comunicación organizacional: se basa en las redes de comunicación que se encuentran dentro de la organización y la facilidad que tienen los trabajadores de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.
- ✓ Estructura: Se refiere a la percepción de los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos,

trámites y otras limitaciones con las que se pueden encontrar en el desarrollo de su trabajo ^{44 48}.

De acuerdo con Donaldson (2001), los factores de contingencia que son influidos por esas condiciones contextuales y que a su vez impactan en el diseño organizacional, son la estrategia, el tamaño, la tecnología y la incertidumbre de tarea. En virtud a que la incidencia recae sobre variables de la estructura organizacional, a este enfoque de estudio se le ha denominada como la teoría de la contingencia estructural⁵¹.

El proceso de diseño organizacional es factible de ser aplicado en dos diferentes momentos o situaciones:

- a) Cuando en una organización se identifican problemas de desempeño originados en la carencia o existencia incompleta o defectuosa de los elementos antes mencionados.
 - b) Cuando se busca la creación de una organización nueva. En el primer caso; se hace necesario un rediseño organizativo consistente, por lo general, en un análisis comparativo de la situación actual de la organización con los fundamentos teóricos ideales en toda estructura; concentrándose en verificar los excesos o carencias que posee la estructura organizacional actual con las características que los teóricos plantean; para luego proponer los cambios que se consideren pertinentes.⁵²
3. Potencial Humano: representa el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para cumplir sus objetivos. Sus principales indicadores o factores son:
- ✓ Recompensa: Es la medida en que la organización tiene más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima

apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo.

- ✓ Confort: Esfuerzos o medidas que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.
- ✓ Innovación: Esta dimensión muestra la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.
- ✓ Liderazgo: Influencia hecha por personas principalmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No cuenta con un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural^{44 48}.

Está relacionado con el desarrollo personal y la libre decisión de actualizarlo y permitirle una evolución. Evolución que tiene que ver con un proceso infinito de creación y recreación de uno mismo.⁵³

Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o recursos humanos, como el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.⁵⁴

A. Conceptos de satisfacción laboral

Actualmente, la satisfacción laboral es un punto que preocupa a la mayoría de las organizaciones, pues cuando esta es negativa puede replicar en el desempeño del trabajador. Cada vez es más importante tomar en cuenta las fuentes de insatisfacción laboral para eliminarlas y de esta manera evitar problemas posteriores⁵⁵.

La insatisfacción de cada persona puede contribuir involuntariamente a deteriorar la imagen de la empresa u organización, la calidad de sus servicios e influir en el enlentecimiento del crecimiento y el desarrollo organizacional, bajando los niveles de productividad y calidad, lo que puede provocar descontento en el usuario. Por ello, es necesario estudiar este tema de gran interés, para mejorar el rendimiento del trabajador, más aún en el área de la salud⁵⁵.

La satisfacción laboral es un aspecto que ha sido ampliamente estudiado desde que Hoppock en el año 1935, abarcando amplios grupos de población, desarrollara los primeros estudios sobre este tema⁵⁶.

Tomando como referencia ello, Locke (1976) definió a la satisfacción laboral como un estado emocional placentero o positivo de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto⁵⁶.

Por otro lado, el modelo tradicional define la satisfacción en el trabajo como una disposición afectiva experimentada por el trabajador hacia su trabajo y como consecuencia de ésta; indicando que un trabajador satisfecho con su trabajo experimenta sentimientos de bienestar, felicidad o placer, pero cuando el trabajador se encuentra insatisfecho con su labor, sucede lo contrario, es decir se siente insatisfecho. Por lo tanto, la variable satisfacción laboral puede tener valores negativos o positivos, representando sus extremos, respectivamente, como expresiones de sentimientos de gran satisfacción y de gran insatisfacción⁵⁷.

Robbins (1998) indica la satisfacción laboral como el conjunto de actitudes generales del individuo sobre su trabajo; por lo que considera a la satisfacción como un proceso aprendido, que se desarrolla por medio de la interrelación dialéctica entre las particularidades subjetivas del trabajador y las características de la actividad y ambiente laboral en general²⁹.

Se entiende también a la satisfacción laboral como la actitud que asume la persona respecto a su trabajo; es decir, que, si la persona se encuentra muy satisfecha, en términos laborales tendrá actitudes positivas ante el trabajo y viceversa⁵⁸.

La satisfacción hace referencia a la sensación que una persona experimenta al lograr el equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que la reducen, es decir, la actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Dicha actitud está basada en los valores y creencias que él mismo desarrolla en su propio ambiente laboral y que son determinados por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que debería ser⁵⁹.

Dentro de las instituciones de salud podemos encontrar casos de insatisfacción laboral en los trabajadores, por diversos motivos. Para efectos del presente estudio, la satisfacción laboral fue evaluada y dimensionada en:

- **Satisfacción intrínseca:** Son aquellos elementos relacionados a la realización, el reconocimiento, el desarrollo, el trabajo apremiante y el compromiso que favorecen a un estado de satisfacción con el puesto, pues pueden remediar las necesidades de desarrollo psicológico⁶⁰.

Se refiere también a la satisfacción que brinda el trabajo por sí mismo, las oportunidades que da el trabajo para desarrollar lo que gusta o en lo que se destaca y los propósitos, producción y metas a lograr⁶¹.

Se recomienda la implementación de estrategias que fortalezcan la formación de valores intrínsecos, como son autoestima, confianza, respeto, autoconocimiento, identidad con la institución y reforzamiento del autoconcepto. Es un tema que abarca la Psicología laboral, se considera una buena opción ya que gran parte de la vida de un sujeto se desarrolla dentro de una

organización en la que se mezclan ideas, intereses, sentimientos y aspiraciones⁶².

- **Ambiente Físico de Trabajo:** Se refiere al área o espacio físico de lugar de trabajo, así como la limpieza, la iluminación, la salubridad y la temperatura⁶³.

Es el ambiente en que trabaja y vive una persona, por la cual tiene aptitudes para la productividad que pueden permanecer inactivas si le impacta de manera destructiva y hostil, así como puede impedir su crecimiento y la expansión de sus potencialidades⁶⁴.

El ambiente físico de trabajo actúa y tiene influencia sobre las siguientes áreas:

- La mejora de la productividad y la cuenta de resultados
- La mejora de las condiciones de trabajo del cliente interno
- La mejora en nuestras relaciones con los clientes y la manera de aproximarse al mercado.⁶⁵

En el entorno laboral, el ambiente físico del lugar de trabajo impacta principalmente en la seguridad y salud de los trabajadores, como lo son:

- ✓ Puestos de trabajo
- ✓ Características ambientales como: el calor, frío, iluminación y ruido.

El ambiente laboral se considera un entorno prioritario para promover la salud, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Un entorno laboral saludable, no logra solo mantener la salud de los trabajadores sino también un aporte positivo a la motivación laboral, productividad, satisfacción en el trabajo, espíritu de trabajo y la calidad de vida general⁶⁶.

El ambiente de trabajo, se encuentra relacionado a las condiciones en que viven los colaboradores dentro del entorno laboral. Se compone de todos los escenarios que inciden en la actividad dentro de una oficina, fábrica, etc.

Por la importancia que tiene dicho entorno, en muchas ocasiones, los directivos de las entidades apuestan por la contratación de un experto. Esta es una disciplina que se encarga de estudiar el estado, problemáticas y características de los ambientes de trabajo y así encontrar soluciones adecuadas para que logren ser de mayor satisfacción⁶⁷.

Las condiciones ambientales físicas varían de una oficina a otra y de una fábrica a otra. Los resultados muestran que aun las variaciones relativamente modestas en iluminación, temperatura, ruido pueden ejercer efectos apreciables en el desempeño y las actitudes del empleado. Comprende:

- Temperatura: Es una variable donde existen diferencias individuales. Por ello, para incrementar la productividad, es importante que los empleados trabajen en un entorno en el que la temperatura se encuentre regulada de tal forma que sea aceptable para el individuo.
- Ruido: Los estudios encontrados respecto al ruido, indican que ruidos constantes usualmente no causan deterioro en el desempeño laboral. Si lo hay, es a niveles cerca de 90 decibeles, lo cual es equivalente al ruido ocasionado por un tren subterráneo. Los efectos del ruido impredecible parecen ser negativos, por ello tienden a interrumpir la concentración de los empleados. Los ruidos fuertes tienden a incrementar la excitación y lograr una disminución de la satisfacción en el trabajo.
- Iluminación: La intensidad apropiada de luz depende de la dificultad de la tarea y precisión demandada. Los beneficios de un aumento en la iluminación no son lineales. Son mayores a niveles más bajos de iluminación y reducen en magnitud según la iluminación se incrementa a moderada y luego a niveles altos⁶⁸.

- **Supervisión:** Se refiere de cómo los directores estiman las labores desarrolladas, la proximidad, la supervisión recibida, el apoyo recibido de los superiores, la igualdad y justicia del trato recibido por la institución.

La supervisión es ejecutada como un seguimiento, asesoría, apoyo profesional construido con los supervisores en la práctica. Esto indica, que existe la necesidad de ubicarse nuevos escenarios de la supervisión escolar, manteniendo el concepto de asesorar y realizar seguimiento cuando se apliquen los métodos administrativos para que actúen las instituciones.⁶³

La supervisión es ejecutada como un seguimiento, asesoría, apoyo profesional construido con los supervisores en la práctica. Esto indica, que existe la necesidad de ubicarse nuevos escenarios de la supervisión escolar, manteniendo el concepto de asesorar y realizar seguimiento cuando se apliquen los métodos administrativos para que actúen las instituciones⁶⁹.

Asimismo, es la actividad o conjunto de actividades desarrollada por una persona al dirigir y/o supervisar las labores de un conjunto de personas, con el fin de lograr de ellas su máxima eficacia y satisfacción mutua. Es decir, es un proceso sistemático de control, orientación, evaluación, seguimiento, asesoramiento y formación; de carácter administrativo y educativo; que desarrolla una persona en relación con otras, sobre las cuales tiene una cierta autoridad dentro de la organización; a fin de lograr la mejora del rendimiento del personal, aumentar su competencia y asegurar la calidad de los servicios⁷⁰.

La supervisión es un componente trascendental y elemental en la implementación y planificación de una labor. Es el momento en el cual se rectifica la dirección sobre la cual se ha planificado y desarrollado el mismo, se puede comprobar que sigue la línea correcta en el desarrollo del proyecto ya que posee como propósito

elemental, controlar, en función de hacer más eficaz y mejorar el desempeño de los trabajadores, lo cual se obtiene, por medio de la realización de actividades tales como:

- Motivación e incentivación de colaboradores
- Dinámicas
- Discusiones de grupo
- Establecimiento de prioridades
- Capacitación y adiestramiento para el desarrollo de habilidades y destrezas
- Desarrollo y puesta en marcha de planes de acción
- Toma eficaz de decisiones
- Control del curso de las acciones
- Organización y distribución de tareas
- Retroalimentación del personal⁷¹

La supervisión es un método de desarrollo profesional, ya que se manifiesta particularmente en las áreas que es importante el manejo de las relaciones; es dirigida hacia la mejora de personal altamente integrado y competente. Este proceso de integración surge como una tarea constante con la que se enfrenta el profesional. La práctica confirma que, el desarrollo profesional lleva implícito un crecimiento personal, de forma que sin éste no existe realmente aquél, ya que las actitudes forman una dimensión primordial en la calidad profesional⁷².

- **Participación:** Se trata de la forma cómo el trabajador se involucra para la toma de decisiones en la organización sobre los procedimientos y las tareas⁶³. Es considerada también una necesidad humana, por lo tanto es un derecho de las personas. Para la UNESCO, se refiere al conjunto de necesidades del ser humano que compone un sistema, de forma que la satisfacción de una necesidad, inclusive, la forma de satisfacerla, influye en las otras necesidades.⁷³

Se describen tres formas de participación:

- A. Participación institucional: son formas de negociación o co-decisión establecidas entre la dirección y los representantes elegidos por los colaboradores. Se refiere a una participación representativa, la cual se regula por medio de normas legales y con garantías democráticas (elección).
- B. Participación organizacional: es una participación directa, sin mediaciones y ejercida diariamente. En ocasiones se restringe a temas relacionados con una tarea específica y no tiene fuerza de ley. Puede tener dos modalidades: dispositivos participativos y participación integrada.
- C. Participación cultural: este tipo de participación, a diferencia de las anteriores, usualmente no se expresa en normas, es menos reconocible y condiciona el conjunto de las relaciones laborales en la empresa⁷⁴.

La participación del empleado se define también como la incorporación de algún método diseñado para aumentar la contribución del empleado al proceso de decisión en la empresa. Las formas de participación son directas e indirectas. Las directas son definidas como las iniciativas, tomadas por la dirección, enfocadas a dar un poder mayor de decisión del personal respecto a puntos que perjudican su medioambiente laboral. La participación indirecta sirve de vehículo para que se tomen en consideración las opiniones de los empleados según el uso de algún organismo representativo, por ejemplo, los sindicatos o los comités de empresas⁷⁵.

- **Prestaciones recibidas:** Se refiere al hecho de que la institución cumpla con el convenio, las disposiciones, las leyes laborales y la forma en que se da la negociación sobre aspectos laborales⁷⁶.

Asimismo, es el nivel en que la institución efectúa el convenio, la manera en que se da la negociación, las oportunidades de promoción y las de formación, también el salario recibido⁷⁷.

En muchas ocasiones el manejo de las condiciones laborales y la prioridad por estas mismas, dentro de los servicios de salud en el Perú, es mínima; en el sector público se encuentran enfocados en que exista una infraestructura física apropiada y espaciosa para desarrollar las labores y se descuida lo que se le debe brindar al personal por su labor (prestaciones recibidas), sin embargo, en el sector privado se muestra un escenario inverso; ya que se maneja de forma adecuada las prestaciones que recibe el personal, pero no siempre se cuenta con espacios convenientes para trabajar⁷⁸.

Investigaciones realizadas indican que uno de los factores con puntajes más bajos fue la satisfacción con las prestaciones recibidas. Es importante resaltar que la responsabilidad de continuidad, es la relación que posee el trabajador con la empresa por las prestaciones u oportunidades que esta le brinda. Pero resulta importante mencionar que al referirnos a prestaciones no solo hablamos de las económicas sino también de las retribuciones no económicas que recibe el colaborador, las cuales se conocen como salario emocional⁷⁹.

Además de lo mencionado se ha observado que la edad y los años de ejercicio profesional guardan correspondencia con la satisfacción laboral, pues diversos estudios lo relacionan de manera positiva, manifestando que al incrementar la edad y los años de ejercicio profesional, también hay mayor satisfacción laboral⁸⁰.

2.3 Definición de términos básicos

Clima organizacional: Conjunto de variables como ambiente físico, estructura, comportamiento organizacional, ambiente social y características de sus miembros, que brindan una visión global de la organización.

Satisfacción laboral: Es aquel que establece el nivel de bienestar que un individuo experimenta en su centro laboral.

Centro Quirúrgico: Es la unidad orgánica encargada de ofrecer una atención especializada de analgesia y anestesia a los pacientes en las etapas pre-operatoria e intra-operatoria, procedimientos de emergencia, terapia del dolor, reanimación cardiovascular y gasoterapia;

Relaciones interpersonales: Se refiere a la calidad de las relaciones entre personas y áreas de trabajo.

Trabajo en equipo: Se refiere al esfuerzo realizado por un grupo de personas con capacidades complementarias, comprometidas y responsabilizadas para el logro de un objetivo, para lo cual adoptan e integran de forma armónica planes, actividades y funciones.

Compensación y recompensa: Se refiere a la coherencia del salario y los beneficios recibidos con los requisitos del puesto y a la fundamentación de las decisiones relativas al personal, en los resultados o desempeño.

Motivación: Se trata de lo que determina que la persona empiece una acción (activación), se dirija hacia un objetivo (dirección) y perdure en alcanzarlo (mantenimiento).

CAPÍTULO III

VARIABLES E HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis

Hipótesis General:

Ha: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2018.

Hipótesis Específicas:

Hi1: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la dimensión satisfacción intrínseca del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2018.

Hi2: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la dimensión ambiente físico de trabajo del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2018.

Hi3: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la dimensión supervisión del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2018.

Hi4: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la dimensión participación del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2018.

Hi5: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la dimensión prestaciones recibidas del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2018.

3.2 Definición de variables

Clima Organizacional: Se refiere a las percepciones del personal de enfermería del Centro Quirúrgico respecto a la cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano, los cuales van a ser evaluados a través de un instrumento de clima organizacional.

Dimensión: Cultura organizacional: Se refiere a una serie de valores, entendimientos y pensamientos relevantes que los sujetos de una organización tienen en común.

Dimensión: Diseño organizacional: Involucra actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas.

Dimensión: Potencial humano: Involucra el sistema social interno de la organización, que está conformado por sujetos y grupos amplios o pequeños.

Satisfacción Laboral: Se refiere a la actitud que posee el personal de enfermería de Centro Quirúrgico en referencia su trabajo, dimensionada en satisfacción intrínseca, ambiente físico, supervisión, participación y prestaciones recibidas.

Dimensión: Satisfacción Intrínseca: Son aquellos indicadores asociados a la realización, el reconocimiento, el progreso, el trabajo apremiante y el compromiso que ayudan a un estado de satisfacción con el puesto.

Dimensión: Ambiente físico de trabajo: Involucra el área o parte física de lugar de trabajo, además de la limpieza, la iluminación, la salubridad y la temperatura.

Dimensión: Supervisión: Se trata de cómo los directores aprecian las labores desarrolladas, la cercanía, la inspección y el apoyo recibido de los superiores, así como la igualdad y justicia del trato recibido por la institución.

Dimensión Participación: Involucra la forma cómo el trabajador se incluye para la toma de disposiciones en la organización sobre los procedimientos y las tareas.

Dimensión Prestaciones recibidas: Se contempla al hecho de que la institución logre las disposiciones con el convenio, las leyes laborales y la forma en que se da la negociación sobre aspectos laborales.

3.3 Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Clima organizacional	Se refiere a las cualidades del ambiente del trabajo, el cual deber ser confortable para que las personas busquen nuevas formas de que su labor se convierta en algo interesante y que puedan desde allí, aportar diferentes ideas dentro de la organización.	Cultura Organizacional *	<ul style="list-style-type: none"> - Conflicto y Cooperación - Motivación - Identidad 	Escala Ordinal
		Diseño Organizacional *	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración - Toma de decisiones - Comunicación - Organización - Estructura 	
		Potencial Humano *	<ul style="list-style-type: none"> - Recompensa - Confort - Innovación - Liderazgo 	

Satisfacción laboral	Se trata de la percepción general de las personas en su relación laboral, es un aspecto que puede ser capaz de influir tanto sobre la cantidad y calidad del trabajo que las personas realizan, como sobre otras variables laborales.	Satisfacción Intrínseca **	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo. - Oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca. - Oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan - Objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar 	Escala Ordinal
		Ambiente físico de trabajo **	<ul style="list-style-type: none"> - Limpieza, higiene y salubridad - Entorno físico y el espacio - Iluminación - Ventilación - Temperatura 	
		Supervisión **	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones personales con sus superiores - Supervisión que ejercen sobre usted - Proximidad y frecuencia con que es supervisado. - Forma en que sus supervisores juzgan su tarea - Igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa. - Apoyo que recibe de sus superiores 	

		Participación **	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo - Participación en las decisiones de su departamento o sección - Participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa. 	
		Prestaciones recibidas **	<ul style="list-style-type: none"> - Grado en que la Institución cumple el convenio, disposiciones y leyes laborales. - Forma en que se da la negociación en la Institución sobre aspectos laborales. - Salario que recibe. - Oportunidades de formación. - Oportunidades de promoción que tiene. 	

Nota: * Tomado de Metodología para estudio del clima organizacional. Versión 2, del Ministerio de Salud, Lima, Perú; 2012.

** Tomado de La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, de Meliá y Peiró; 1998.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Tipo y diseño de investigación

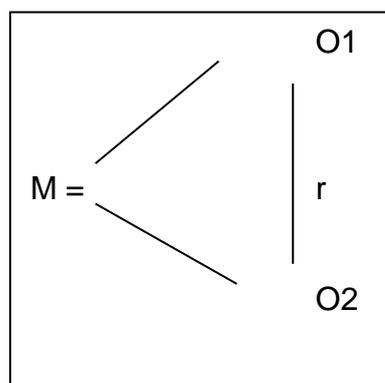
En base a la metodología de Hernández Sampieri (2014), el estudio tuvo un diseño no experimental, pues solo se observaron cómo se comportaron las variables: clima organizacional y satisfacción laboral; es decir, no se manipuló intencionadamente las variables de tipo transaccionales, correlacional ya que se evaluaron ambas variables en un solo momento, pretendiendo determinar la relación o vinculación entre las mismas. Además el enfoque fue cuantitativo; debido a que se usó la recolección de datos para probar hipótesis teniendo como sustento el análisis estadístico y la medición numérica⁸¹.

El diseño fue:⁸¹

No experimental: pues no hay manipulación deliberada de alguna de las variables independientes para ver su efecto en la otra.

Tipo transversal y correlacional: puesto que se evaluó el clima organizacional y la satisfacción laboral en un solo momento no realizando un seguimiento (Transversal) y se determinó la relación entre estas dos variables.

El diagrama representativo de este diseño fue el siguiente:



Dónde:

M= Profesional de enfermería de Centro Quirúrgico.

O1= Clima organizacional

O2= Satisfacción laboral

r= Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

4.2 Población y muestra

Población:

La población estuvo conformada por 44 profesionales de enfermería que laboran en los servicios de Centros Quirúrgicos del Hospital Daniel Alcides Carrión en el año 2018.

Muestra y muestreo:

Para calcular la muestra en la investigación actual se utilizó la fórmula de Cochran o también denominada fórmula para muestra finita o conocida.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q} \quad n = \frac{44 * 1.96^2 * (0.5 * 0.5)}{0.05^2 * (44 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 40$$

La muestra estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería que laboran en los servicios de Centros Quirúrgicos.

El muestreo que se empleó fue probabilístico aleatorio simple.

Criterios de selección

Criterios de inclusión.

- Profesionales de enfermería que laboren en los servicios de centros quirúrgicos.
- Profesionales de enfermería que acepten participar del estudio firmando el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Profesionales de enfermería que se encuentren con licencia.
- Profesionales de enfermería que se encuentran de vacaciones.
- Profesional que tienen un cargo de jefatura de enfermería.

4.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información de campo

La técnica que se utilizó fue la encuesta la cual tuvo una duración de 20 minutos, evaluando la percepción sobre el clima organizacional en los servicios de Centro Quirúrgico, además de la satisfacción sobre la labor que desempeñan en este servicio.

Se utilizaron dos instrumentos y una ficha de recolección de datos.

Primer instrumento: Cuestionario para el estudio del clima organizacional.

Segundo instrumento: Cuestionario de Satisfacción Laboral. (Anexo N° III).

Descripción de instrumentos

1. Cuestionario para el estudio del clima organizacional.

El instrumento estuvo basado en la escala elaborada por la Dirección de Calidad de la Dirección General de Salud de las Personas del Ministerio de Salud, con la participación del Comité Técnico del Clima Organizacional, el cual estuvo conformado por un equipo de expertos en el tema, la finalidad del presente instrumento fue evaluar el clima organizacional, así como el monitoreo y la evaluación de los planes de mejora.

Este instrumento consta de 34 enunciados, 28 de los cuales miden los 11 indicadores del clima organizacional en estudio y 6 que pertenecen a la Escala "Líe" o escala de sinceridad este permite verificar la

consistencia de las respuestas marcadas, actuando como distractores al momento del llenado de la encuesta, por lo que se puede incluir o excluir las encuestas, para efectos del presente estudio se excluyeron las seis preguntas de la escala "Líe", este se midió a través de los siguientes enunciados: no me río de bromas (2), siempre las cosas me salen perfectas (9), siempre estoy sonriente (15), nunca cometo errores (22), siempre que he encontrado algo lo he devuelto a su dueño (28), nunca he mentado (32)⁴⁴ (Anexo N° IV); el cual cuenta con la codificación siguiente: 1=Nunca, 2= A veces, 3= Frecuentemente, 4=Siempre.

Se consideran 11 indicadores del clima organizacional:

Dimensión 1: Cultura organizacional

- Conflicto y cooperación.
- Motivación.
- Identidad.

Dimensión 2: Diseño organizacional

- Remuneración
- Toma de decisiones
- Comunicación organizacional
- Estructura.

Dimensión 3: Potencial humano

- Recompensa.
- Confort.
- Innovación.
- Liderazgo.

Para categorizar o baremar el clima organizacional (cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano) en tres niveles ("No saludable", "Por mejorar" y "Saludable") se tomó en cuenta lo siguiente:

Tabla N° 4.1

NÚMERO DE ÍTEMS POR DIMENSIONES DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN	DENOMINACIÓN	INDICADORES	ÍTEMS
1	Cultura Organizacional	Conflicto y Cooperación	24, 26
		Motivación	1, 8, 33
		Identidad	20, 23, 31
2	Diseño organizacional	Remuneración	6, 27
		Toma de decisiones	3, 14,
		Comunicación organizacional	29, 30, 34
		Estructura	10, 13
3	Potencial Humano	Recompensa	11, 16, 21
		Confort	18, 25
		Innovación	4, 5, 12, 17
		Liderazgo	7, 19

Fuente: Cuestionario para el estudio del Clima organizacional por el Ministerio de Salud, 2012.

Tabla N° 4.2

EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE FORMA GLOBAL

VARIABLE	Rango de puntuación	No saludable	Por mejorar	Saludable
CLIMA ORGANIZACIONAL DE FORMA GLOBAL	28 a 112	menos de 56	56 a 84	más de 84

Fuente: Informe de aplicación de encuesta de Clima Organizacional. Hospital Ate Vitarte 2016, por Ministerio de Salud, 2016.

Tabla N° 4.3

EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL POR DIMENSIONES

EVALUACIÓN DE LA PUNTUACIÓN				
VARIABLE/ DIMENSIÓN	Rango de puntuación	No saludable	Por mejorar	Saludable
CULTURA ORGANIZACIONAL	8 a 32	Menos de 16	16 a 24	Más de 24
Conflicto y cooperación	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Motivación	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
Identidad	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
DISEÑO ORGANIZACIONAL	9 a 36	Menos de 18	18 a 27	Más de 27
Remuneración	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Toma de decisiones	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Comunicación organizacional	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
Estructura	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
POTENCIAL HUMANO	11 a 44	Menos de 22	22 a 33	Más de 33
Recompensa	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
Confort	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Innovación	4 a 16	Menos de 8	8 a 12	Más de 12
Liderazgo	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6

Fuente: Informe de aplicación de encuesta de Clima Organizacional. Hospital Ate Vitarte 2016, por Ministerio de Salud, 2016.

2. Cuestionario de satisfacción laboral S20/23

Este instrumento estuvo constituido por 23 preguntas sobre la satisfacción laboral del personal de salud.

Para la calificación de las preguntas se utilizaron respuestas tipo Likert del 1 al 7, considerándose las alternativas de las siguientes maneras: 1: Muy insatisfecho; 2: bastante insatisfecho; 3: algo insatisfecho; 4: indiferente; 5: algo satisfecho; 6: bastante satisfecho; 7: muy satisfecho.

Para obtener la valoración global de la satisfacción se sumaron los puntajes del cuestionario, del cual se tuvo como mínimo puntaje 23 y máximo 161.

Para categorizar o baremar la satisfacción laboral (Satisfacción intrínseca, Ambiente físico de trabajo, Supervisión, Participación, Prestaciones recibidas) en tres niveles (“Muy Satisfecho”, “Satisfecho” e “Insatisfecho”) se utilizó el siguiente puntaje:

Tabla N°4.4

NÚMERO DE INDICADORES POR DIMENSIONES DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIÓN	DENOMINACIÓN	INDICADORES
1	Satisfacción intrínseca	1, 2, 3, 5
2	Ambiente Físico de Trabajo	6, 7, 8, 9, 10
3	Supervisión	13, 14, 15, 16, 17, 18
4	Participación	19, 20, 21
5	Prestaciones recibidas	22, 23, 4, 11, 12.

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, por Meilá y Peiró.

Tabla N°4.5
EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL

VARIABLE	Rango de puntuación	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
SATISFACCIÓN LABORAL	23 a 161	menor a "110.1"	"110.1" a "135.89"	mayor a "135.89"

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, por Meilá y Peiró.

Tabla N°4.6
EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL POR DIMENSIONES

EVALUACIÓN DE LA PUNTUACIÓN				
VARIABLE/ DIMENSIÓN	Rango de puntuación	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
SATISFACCIÓN INTRÍNSECA	4 a 28	menor a "18.15"	"18.15" a "24.62"	mayor a "24.62"
SATISFACCIÓN DEL AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO	5 a 35	menor a "24.18"	"24.18" hasta igual a "29.66"	mayor a "29.66"
SATISFACCIÓN DE LA SUPERVISIÓN	6 a 42	menor a "28.00"	"28.00" a "37.06"	mayor a "37.06"
SATISFACCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN	3 a 21	menor a "14.74"	"14.74" a "18.90"	mayor a "18.90"
SATISFACCIÓN DE LAS PRESTACIONES RECIBIDAS	5 a 35	menor a "20.62"	"20.62" a "30.10"	mayor a "30.10"

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, por Meilá y Peiró.

Antes de iniciar la recolección de la información se requirió la aprobación del protocolo de investigación, a la Unidad de Post Grado de la Universidad Nacional del Callao, luego se solicitó al Director del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, así como al comité de investigación y ética de la institución el permiso correspondiente para la ejecución del proyecto, para aplicar los instrumentos a los profesionales de enfermería que laboran en los Centros Quirúrgicos.

Los pasos que se siguieron fueron los siguientes: primero, se captó a los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de quirófano, brindándoles un consentimiento; segundo, se les pidió que lean y respondan de forma anónima, los instrumentos proporcionados, donde se evaluó el clima organizacional y la satisfacción laboral; tercero, los datos recolectados fueron tabulados en una base de datos Microsoft Excel 2013, con código ID, en forma semanal; cuarto, toda la información quedó bajo custodia de los investigadores en un lugar seguro y con acceso restringido.

Validación y Confiabilidad:

El primer instrumento “Cuestionario para el estudio del Clima Organizacional” ha sido validado por juicio de expertos y por focus groups en el Hospital de Vitarte en el año 2016 y la confiabilidad del mismo, obteniendo un Alfa de Cronbach cuyo valor fue cercano a 1, lo que indica que la información del instrumento es confiable⁸².

El segundo instrumento “Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, es un cuestionario validado según el artículo publicado por Meliá y cols., que presenta un nivel de fiabilidad y validez que se considera apreciable permitiendo la obtención de una medida global de satisfacción y la descripción de cinco factores: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación. Los 23 ítems del Cuestionario S20/23 fueron elegidos a partir de los 82 ítems del Cuestionario S4/82 mediante un proceso interactivo complejo multicriterial, los cuales han sido validados por expertos de España y Brasil. Asimismo, se evaluó la consistencia mediante el coeficiente alfa de Cronbach obteniendo un valor total de 0.903, siendo de Excelente confiabilidad^{83, 84}.

4.4 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.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Tabla N° 5.1

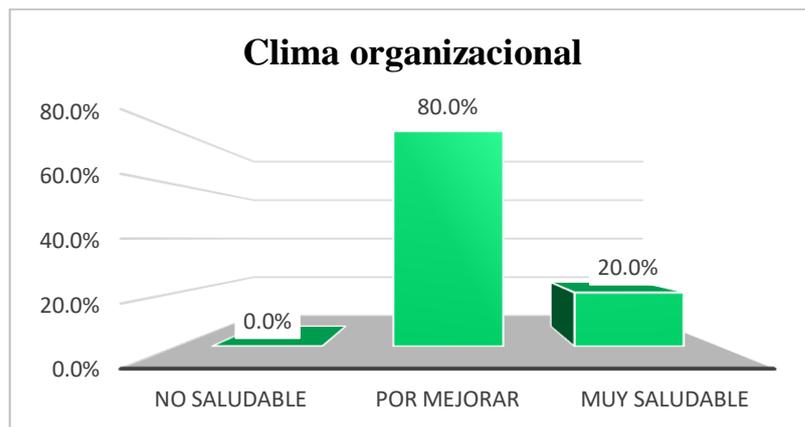
CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – 2018

CLIMA ORGANIZACIONAL	N	%
No saludable	0	0.0%
Por mejorar	32	80.0%
saludable	8	20.0%
TOTAL	40	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 5.1

CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – 2018



Fuente: Tabla N°5.1

Respecto al clima organizacional de los profesionales de enfermería, se tiene que el 80% presenta un clima “por mejorar” y el 20% considera un clima “saludable”. (Ver tabla N°5.1 y gráfico N°5.1)

Tabla N° 5.2

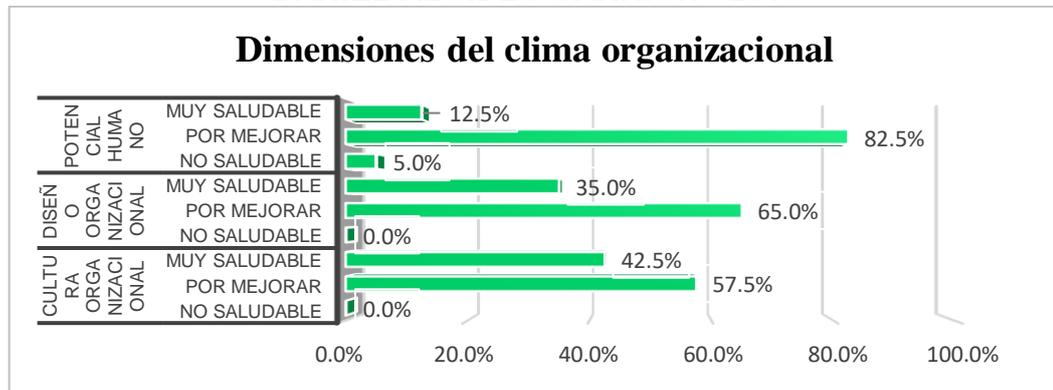
DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN - 2018

DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL		N	%
POTENCIAL HUMANO	No saludable	2	5.0%
	Por mejorar	33	82.5%
	Saludable	5	12.5%
DISEÑO ORGANIZACIONAL	No saludable	0	0.0%
	Por mejorar	26	65.0%
	Saludable	14	35.0%
CULTURA ORGANIZACIONAL	No saludable	0	0.0%
	Por mejorar	23	57.5%
	Saludable	17	42.5%
TOTAL		40	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N°5.2

DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN - 2018



Fuente: Tabla N° 5.2.

Evaluando el clima organizacional por dimensiones se tiene que en cuanto al potencial humano: en el 82.5% opina que el clima esta por mejorar y el 12.5% saludable, respecto al diseño organizacional el 65% está por mejorar y el 35% se encuentra saludable, y respecto a la cultura organizacional, hay un 57.5% que está por mejorar y un 42.5% que se encuentra saludable. (Ver Tabla N°5.2)

Tabla N° 5.3

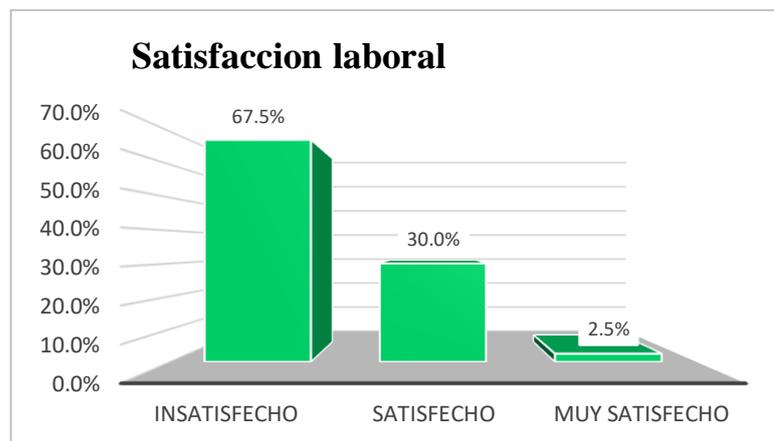
**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL
ALCIDES CARRIÓN – 2018**

SATISFACCIÓN LABORAL	N	%
Insatisfecho	27	67.5%
Satisfecho	12	30.0%
Muy satisfecho	1	2.5%
TOTAL	40	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N°5.3

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL
ALCIDES CARRIÓN - 2018**



Fuente: Tabla N° 5.3.

Respecto a la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, se tiene que el 67.5% se encuentra insatisfecho y el 30% satisfecho. (Ver tabla N°5.3 y gráfico N°5.3)

Tabla N° 5.4

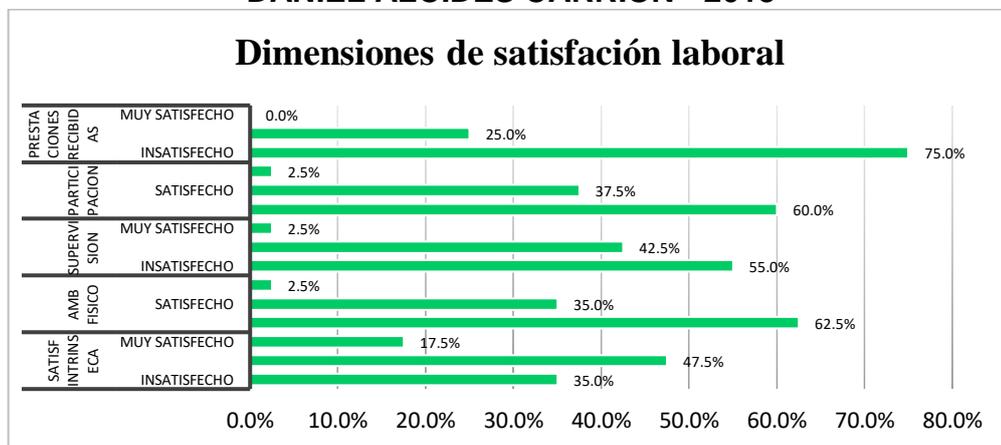
DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – 2018

DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL		N	%
SATISFACCIÓN INTRÍNSECA	Insatisfecho	14	35.0%
	Satisfecho	19	47.5%
	Muy satisfecho	7	17.5%
ÁMBITO FÍSICO	Insatisfecho	25	62.5%
	Satisfecho	14	35.0%
	Muy satisfecho	1	2.5%
SUPERVISIÓN	Insatisfecho	22	55.0%
	Satisfecho	17	42.5%
	Muy satisfecho	1	2.5%
PARTICIPACIÓN	Insatisfecho	24	60.0%
	Satisfecho	15	37.5%
	Muy satisfecho	1	2.5%
PRESTACIONES RECIBIDAS	Insatisfecho	30	75.0%
	Satisfecho	10	25.0%
	Muy satisfecho	0	0.0%
TOTAL		40	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N°5.4

DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN - 2018



Fuente: Tabla 5.4.

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. (Ver Tabla N°5.4)

5.2 Resultados inferenciales

Tabla N° 5.5

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – 2018

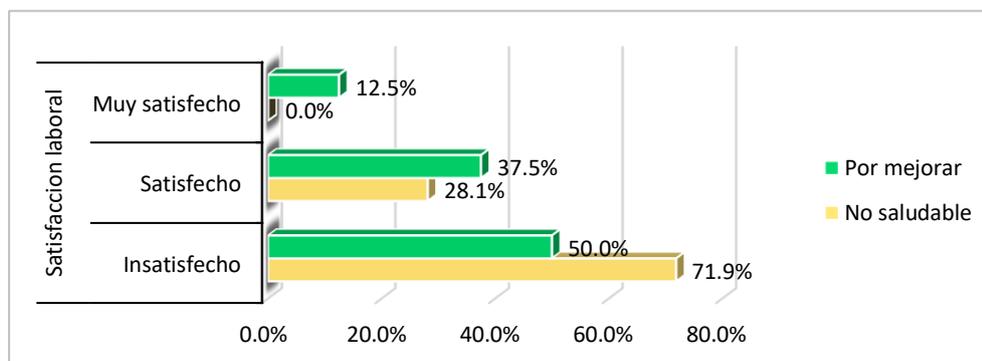
SATISFACCIÓN LABORAL	CLIMA ORGANIZACIONAL				p*
	POR MEJORAR		SALUDABLE		
	N	%	N	%	
Insatisfecho	23	71.9%	4	50.0%	0.098
Satisfecho	9	28.1%	3	37.5%	
Muy satisfecho	0	0.0%	1	12.5%	
TOTAL	32	100.0%	8	100.0%	

* p valor de rho de spearman

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N°5.5

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – 2018



Fuente: Tabla 5.5

En la tabla 5.5 se observa la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, evidenciándose que el 71.9% de los profesionales de enfermería que manifestaron un clima organizacional por mejorar y el 50% un clima saludable, se sintieron insatisfechos respecto a la satisfacción laboral de forma global, observándose porcentajes similares, por lo que no se evidenció relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. (Estadístico spearman $p=0.098$)

Tabla N°5.6

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN SU DIMENSIÓN SATISFACCIÓN INTRÍNSECA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – 2018

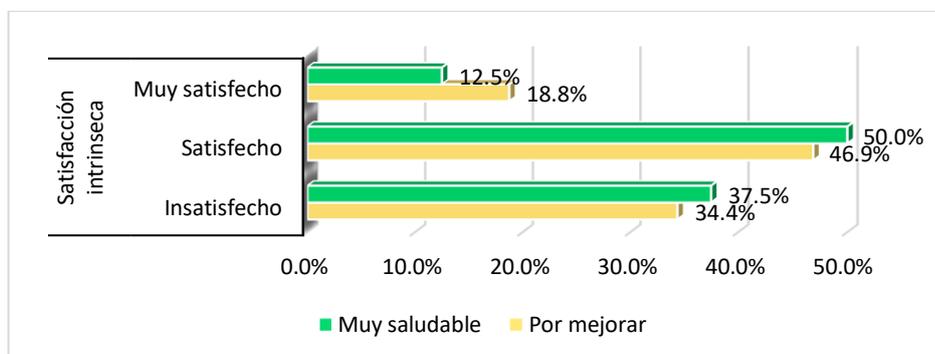
SATISFACCIÓN INTRÍNSECA	CLIMA ORGANIZACIONAL				p*
	POR MEJORAR		SALUDABLE		
	N	%	N	%	
Insatisfecho	11	34.4%	3	37.5%	0.917
Satisfecho	15	46.9%	4	50.0%	
Muy satisfecho	6	18.8%	1	12.5%	
TOTAL	32	100.0%	8	100.0%	

*p valor del Rho de spearman

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N°5.6

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN SU DIMENSIÓN SATISFACCIÓN INTRÍNSECA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – 2018



Fuente: Tabla 5.6.

En la tabla 5.6 se observa la relación entre el clima organizacional y la satisfacción intrínseca, evidenciándose que el 46.9% de los profesionales de enfermería que manifestaron un clima organizacional por mejorar y el 50% un clima saludable, se sintieron satisfechos respecto al trabajo y desarrollo del mismo, observándose porcentajes similares, por lo que no se observó relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca (Estadístico spearman $p = 0.917$).

Tabla N°5.7

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN SU DIMENSIÓN AMBIENTE FÍSICO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – 2018

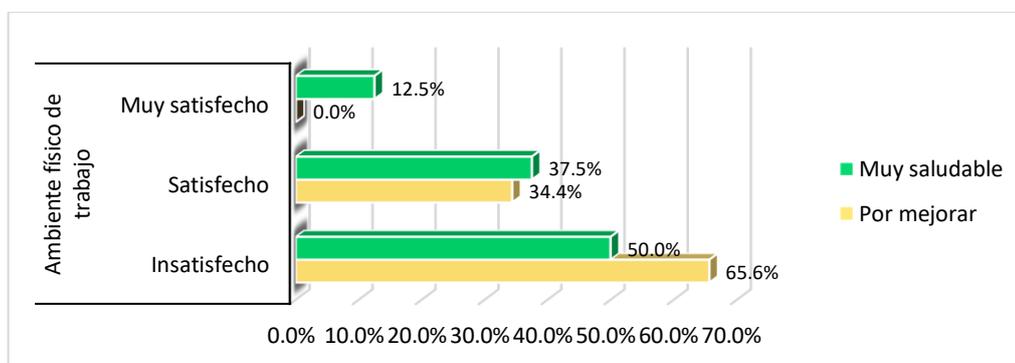
AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO	CLIMA ORGANIZACIONAL				p*
	POR MEJORAR		SALUDABLE		
	N	%	N	%	
Insatisfecho	21	65.6%	4	50.0%	0.118
Satisfecho	11	34.4%	3	37.5%	
Muy satisfecho	0	0.0%	1	12.5%	
TOTAL	32	100.0%	8	100.0%	

*p valor del Rho de spearman

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N°5.7

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN SU DIMENSIÓN AMBIENTE FÍSICO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – 2018



Fuente: Tabla 5.7.

En la tabla 5.7 se muestra la relación entre el clima organizacional y el ambiente físico de trabajo, evidenciándose que el 65.6% de los profesionales de enfermería que refirieron un clima organizacional por mejorar y el 50% un clima saludable, se sintieron insatisfechos por el ambiente donde laboran, teniendo porcentajes similares por lo que no se observó relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión ambiente físico de trabajo (Estadístico spearman $p=0.118$).

Tabla N°5.8

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN SU DIMENSIÓN SUPERVISIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – 2018

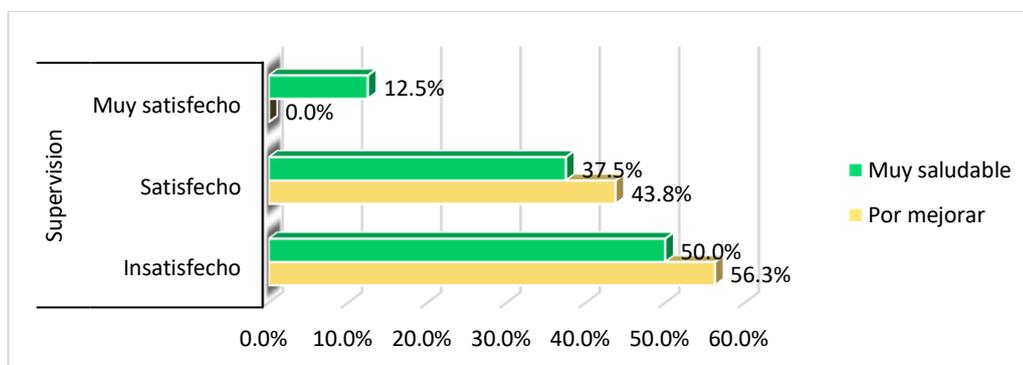
SUPERVISIÓN	CLIMA ORGANIZACIONAL				p*
	POR MEJORAR		SALUDABLE		
	N	%	N	%	
Insatisfecho	18	56.3%	4	50.0%	0.128
Satisfecho	14	43.8%	3	37.5%	
Muy satisfecho	0	0.0%	1	12.5%	
TOTAL	32	100.0%	8	100.0%	

*p valor de rho de spearman

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N°5.8

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN SU DIMENSIÓN SUPERVISIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – 2018



Fuente: Tabla 5.8.

En la tabla 5.8 se muestra la relación entre el clima organizacional y la dimensión supervisión, evidenciándose que el 56.3% de los profesionales de enfermería que manifestaron un clima organizacional por mejorar y el 50% un clima saludable, se sintieron insatisfechos por el proceso de supervisión, teniendo porcentajes similares, por lo que no se observó relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión supervisión (Estadístico spearman $p = 0.128$).

Tabla N°5.9

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN SU DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – 2018

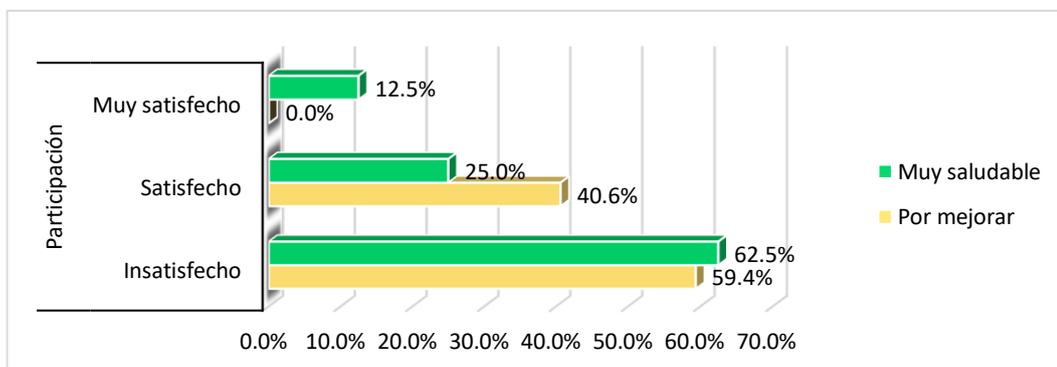
PARTICIPACIÓN	CLIMA ORGANIZACIONAL				p*
	POR MEJORAR		SALUDABLE		
	N	%	N	%	
Insatisfecho	19	59.4%	5	62.5%	0.109
Satisfecho	13	40.6%	2	25.0%	
Muy satisfecho	0	0.0%	1	12.5%	
TOTAL	32	100.0%	8	100.0%	

p valor de rho de Spearman

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N°5.9

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN SU DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – 2018



Fuente: Tabla 5.9.

En la tabla 5.9 se muestra la relación entre el clima organizacional y la participación, evidenciándose que el 59.4% de los profesionales de enfermería que manifestaron un clima organizacional por mejorar y el 62.5% un clima saludable, se sintieron insatisfechos en la participación del personal, teniendo porcentajes similares, por lo que no se observó relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión participación (Estadístico spearman $p=0.109$).

Tabla N°5.10

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN SU DIMENSIÓN PRESTACIONES RECIBIDAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – 2018

PRESTACIONES RECIBIDAS	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	POR MEJORAR		SALUDABLE	
	N	%	N	%
Insatisfecho	27	84.4%	3	37.5%
Satisfecho	5	15.6%	5	62.5%
TOTAL	32	100.0%	8	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

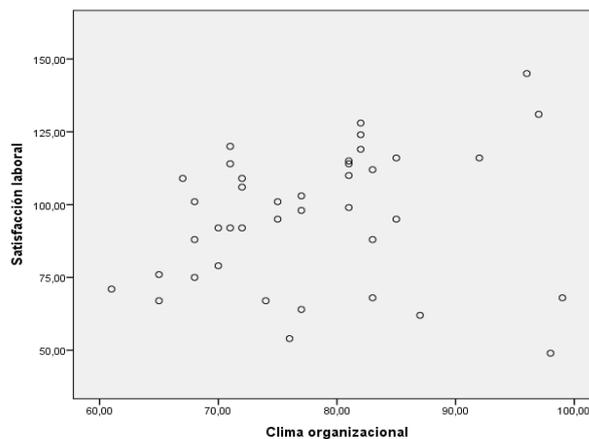
Clima organizacional		
Prestaciones recibidas	Correlación rho de Spearman	0.433
	p	0.006*
	N	40

Rho Spearman

**p valor del rho de Spearman*

Gráfico N°5.10

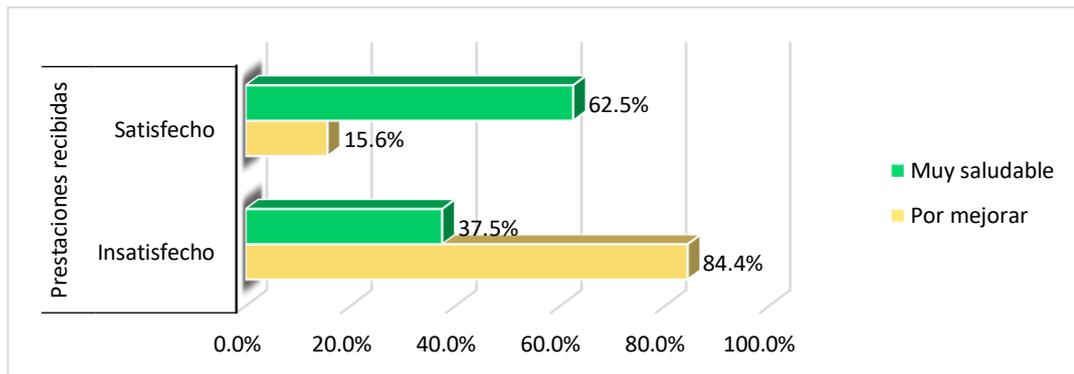
GRÁFICO DE DISPERSIÓN DE CORRELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN SU DIMENSIÓN PRESTACIONES RECIBIDAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – 2018



Fuente: Tabla 5.10.

Gráfico N°5.11

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN SU DIMENSIÓN PRESTACIONES RECIBIDAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – 2018



Fuente: Tabla 5.10.

En la tabla 5.10 se muestra la relación entre el clima organizacional y las prestaciones recibidas, evidenciándose que el 84.4% de los profesionales de enfermería que manifestaron un clima organizacional por mejorar estuvieron insatisfechos con las prestaciones recibidas, mientras en el 62.5% de los profesionales que manifestaron un clima saludable refirieron que se encontraban satisfechos, observándose diferencias porcentuales, por lo que se evidenció una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y las prestaciones recibidas (Estadístico spearman $p=0.006$).

Evaluando mediante la correlación se evidencia que existe 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 un $p = 0.006$ ($p < 0.05$).

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

6.1 Contrastación de hipótesis

1) Formulación de la hipótesis General

Ha: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2018.

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2018.

2) Prueba estadística

Correlación de Spearman - Prueba no paramétrica.

3) Elección de nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

4) Regla de decisión

Si $\rho < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación del Rho:

De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación

De 0.20 a 0.39 Baja correlación

De 0.40 a 0.59 Moderada correlación

De 0.60 a 0.79 Buena correlación

De 0.80 a 1.00 Muy buena correlación

5) Cálculo de estadístico de prueba

Tabla 6.1.
RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL

	Clima organizacional
Satisfacción laboral	0.098*

*p valor del Rho de Spearman

6) Interpretación

Al encontrar un p mayor 0.05 ($p=0.098$), **no se rechaza la hipótesis nula**, es decir, el clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2018.

Prueba de la primera hipótesis específica:

Ha: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la dimensión satisfacción intrínseca del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Ho: El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la dimensión satisfacción intrínseca del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

1) Prueba estadística

Correlación de Spearman - Prueba no paramétrica.

2) Elección de nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

3) Regla de decisión

Si $\rho < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación del Rho:

De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación

De 0.20 a 0.39 Baja correlación

De 0.40 a 0.59 Moderada correlación

De 0.60 a 0.79 Buena correlación

De 0.80 a 1.00 Muy buena correlación

4) Cálculo de estadístico de prueba

Tabla 6.2.

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN SU DIMENSIÓN SATISFACCIÓN
INTRÍNSECA**

	Clima organizacional
Satisfacción intrínseca	0.917

*p valor del Rho de Spearman

5) Interpretación

Al encontrar un p mayor 0.05 ($p=0.917$), **no se rechaza la hipótesis nula**, es decir, el clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la dimensión satisfacción intrínseca del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Prueba de la segunda hipótesis específica:

Ha: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la dimensión ambiente físico de trabajo del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Ho: El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la dimensión ambiente físico de trabajo del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

1) Prueba estadística

Correlación de Spearman - Prueba no paramétrica.

2) Elección de nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

3) Regla de decisión

Si $p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación del Rho:

De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación

De 0.20 a 0.39 Baja correlación

De 0.40 a 0.59 Moderada correlación

De 0.60 a 0.79 Buena correlación

De 0.80 a 1.00 Muy buena correlación

4) Cálculo de estadístico de prueba

Tabla 6.3.

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN SU DIMENSIÓN AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO

	Clima organizacional
Ambiente físico de trabajo	0.118

**p valor del Rho de Spearman*

5) Interpretación

Al encontrar un p mayor 0.05 ($p=0.118$), **no se rechaza la hipótesis nula**, es decir, el clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la dimensión ambiente físico de trabajo del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Prueba de la tercera hipótesis específica:

Ha: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la dimensión supervisión del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Ho: El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la dimensión supervisión del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

1) Prueba estadística

Correlación de Spearman - Prueba no paramétrica.

2) Elección de nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

3) Regla de decisión

Si $\rho < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación del Rho:

De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación

De 0.20 a 0.39 Baja correlación

De 0.40 a 0.59 Moderada correlación

De 0.60 a 0.79 Buena correlación

De 0.80 a 1.00 Muy buena correlación

4) Cálculo de estadístico de prueba

Tabla 6.4.

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN SU DIMENSIÓN SUPERVISIÓN

	Clima organizacional
Supervisión	0.128

**p valor del Rho de Spearman*

5) Interpretación

Al encontrar un p mayor 0.05 ($p=0.128$), **no se rechaza la hipótesis nula**, es decir, el clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la dimensión supervisión del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Prueba de la cuarta hipótesis específica:

Ha: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la dimensión participación del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Ho: El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la dimensión participación del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

1) Prueba estadística

Correlación de Spearman - Prueba no paramétrica.

2) Elección de nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

3) Regla de decisión

Si $\rho < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación del Rho:

De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación

De 0.20 a 0.39 Baja correlación

De 0.40 a 0.59 Moderada correlación

De 0.60 a 0.79 Buena correlación

De 0.80 a 1.00 Muy buena correlación

4) Cálculo de estadístico de prueba

Tabla 6.5.
RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN SU DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN

	Clima organizacional
Participación	0.109

**p valor del Rho de Spearman*

5) Interpretación

Al encontrar un p mayor 0.05 ($p=0.109$), **no se rechaza la hipótesis nula**, es decir, el clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la dimensión participación del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Prueba de la quinta hipótesis específica:

Ha: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la dimensión prestaciones recibidas del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Ho: El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la dimensión prestaciones recibidas del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

1) Prueba estadística

Correlación de Spearman - Prueba no paramétrica.

2) Elección de nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

3) Regla de decisión

Si $\rho < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación del Rho:

De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación

De 0.20 a 0.39 Baja correlación

De 0.40 a 0.59 Moderada correlación

De 0.60 a 0.79 Buena correlación

De 0.80 a 1.00 Muy buena correlación

4) Cálculo de estadístico de prueba

Tabla 6.6.

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN SU DIMENSIÓN PRESTACIONES RECIBIDAS

	Clima organizacional	
Prestaciones recibidas	p	0.006*
	rho	0.433*

* p valor del Rho de Spearman

*rho de spearman

5) Interpretación

Al encontrar un p menor 0.05 ($p=0.006$), **se rechaza la hipótesis nula**, es decir, el clima organizacional relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la dimensión prestaciones recibidas del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión., pues tiene un valor de rho de spearman de 0.433 que indica una correlación moderada.

6.2 Contrastación de los resultados con estudios similares

El clima organizacional expresa las relaciones de trabajo e individuales que se desarrollan en todo ambiente de trabajo. En el presente estudio se encontró que el clima organizacional del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico estuvo por mejorar en un 80%, debido a que muchos profesionales de enfermería consideran que nunca o a veces su remuneración es adecuada en relación al trabajo que realiza, nunca o a veces la institución es flexible y se adapta a los cambios o que nunca o a veces los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la organización, además no hay incentivos laborales para que traten de hacer mejor su trabajo (Ver Anexo N°5 Tabla N°3); no obstante estuvo saludable en un 20%, porque siempre conoce las tareas o funciones específicas que debe realizar la organización, su contribución juega un papel importante en el éxito de la organización de salud, entre otros (Ver Anexo N°5 Tabla N°3). Según sus dimensiones, la cultura organizacional se encuentra por mejorar (57.5%) y saludable (42.5%), el diseño organizacional se encuentra por mejorar (57.5%) y saludable (42.5%) y el potencial humano se encuentra por mejorar (82.5%). Estos resultados son similares a lo manifestado por **Chiquinta**¹⁶ en su investigación sobre el Clima organizacional en enfermeras del servicio de emergencia, donde se encontró que el clima organizacional alcanzó un puntaje por mejorar (74.3%), así como las dimensiones cultura organizacional (23.1%), diseño organizacional (24.2%) y potencial humano (27) que adquirieron un valor por mejorar. Por otro lado, en el estudio de **Jurado**¹⁵ se encontró que el clima organizacional fue de nivel Medio (100%), al igual que sus dimensiones potencial humano (95%), diseño organizacional (100%) y cultura organizacional (83%) que alcanzaron nivel Medio. En cambio, **Solano**¹⁷ demostró que el clima organizacional del profesional de enfermería es inadecuado (50%), debido al incumplimiento de las funciones, por la falta de responsabilidad en

cuanto al tiempo oportuno de las funciones efectuadas y las relaciones interpersonales inadecuadas. 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 calidad⁸⁵.

Respecto a la satisfacción laboral, el profesional de enfermería de Centro Quirúrgico se encuentra Insatisfecho (67.5%), debido al salario que recibe, la ventilación del lugar de trabajo, las oportunidades de formación que le ofrece la institución, las oportunidades de promoción, su participación en las decisiones del grupo de trabajo y la forma en que se da la negociación en la Institución sobre aspectos laborales (Ver Anexo N°5 Tabla N°4), no obstante, un 30% estuvo Satisfecho porque el trabajo por sí mismo le produce bienestar, por lo objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar, la limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo y las relaciones personales con sus superiores (Ver Anexo N°5 Tabla N°4). De manera similar, **Vera y Samudio**¹⁴ observaron en su investigación que el personal de enfermería estuvo satisfecho en la especialidad donde cumple cada una de sus funciones y la imagen gerencial de la enfermera jefe, en cambio hubo insatisfacción en la infraestructura, en los cursos de capacitación como oportunidad para el

desarrollo personal y profesional, en el salario y beneficios económicos. Diferentes resultados se reflejan en el estudio de **Chiquinta**¹⁶, donde se halló que la satisfacción laboral fue Regular en un 81%, Parcial satisfacción en un 11% y parcial insatisfacción en un 8%. Así también, **Jurado**¹⁵ manifestó en su trabajo que la satisfacción laboral fue de nivel Regular (98%) y Alta (2%). Teniendo en cuenta lo narrado es importante detallar los motivos de disconfort del profesional de enfermería con el propósito de plantear herramientas de mejora, ya que si bien la edad y el tiempo de servicio podrían afectar la satisfacción laboral, para efectos de la presente investigación, no se encontró relación, es decir, dichas variables no repercuten en la satisfacción laboral, no obstante hubo un mayor valor porcentual de insatisfacción en los profesionales de enfermería mayores de 40 años y en los que tienen más de 10 años de servicio (Ver Anexo N°5 Tabla N°5 y 6).

Al relacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral, en el presente trabajo 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 un falso negativo, aumenta⁸⁶; lo cual no concuerda con el estudio de **Arboleda**¹⁹ donde a pesar de haber evaluado al profesional de enfermería en el servicio de Medicina, se demostró que existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de medicina ($p<0.01$). Así también, **Ascarza**²⁰ en su trabajo manifestó que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

en el personal de enfermería ($p < 0.01$). De igual modo, en la investigación de **Jurado**¹⁵ se observó que entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral existe una relación significativa ($p < 0.05$).

Acerca del clima organizacional y la satisfacción intrínseca, en el presente trabajo se evidencia que no existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción intrínseca ($p > 0.05$) del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico; según la Teoría Bifactorial de la Satisfacción de Herzberg, los factores intrínsecos (sueldo, seguridad en trabajo, etc.) son capaces de producir satisfacción, pero si estos no son óptimos, se recae en una insatisfacción, pero no necesariamente repercutiendo en su quehacer diario^{29, 37}, por ejemplo, puede que se encuentren incómodos con el salario y los incentivos, sin embargo, el hecho de que prime las relaciones y el servicio a los demás, hace que sientan bienestar por el trabajo realizado y las tasas de producción.

En lo referente al clima organizacional y el ambiente físico de trabajo, en la presente investigación se halló que no existe relación entre el clima organizacional y el ambiente físico de trabajo ($p > 0.05$), ya que las instalaciones se han preservado con el pasar del tiempo y no han cambiado pudiendo sentirse a gusto o no con las instalaciones, pero ello, no afecta en el clima organizacional.

Sobre el clima organizacional y la supervisión, en la presente investigación se halló que no existe relación entre el clima organizacional y la supervisión ($p > 0.05$), puesto que de alguna manera el hecho de que el clima organizacional sea por mejorar a saludable, indica que no hay mucha variación en sus percepciones sobre la evaluación a la que están sometidas.

Respecto al clima organizacional y la participación, en el presente estudio se halló que no existe relación entre el clima organizacional y la participación ($p > 0.05$), probablemente porque al margen de no contar con

un buen clima organizacional, su participación en el trabajo o en la toma de decisiones es imprescindible, ya que Centro Quirúrgico es un servicio de gran rigor que brinda atención especializada y se mantiene un contacto con pacientes en diferentes estados.

Por último, en el presente trabajo se encontró que existe relación significativa entre el clima organizacional y las prestaciones recibidas ($p=0.006$), siendo la relación directa y débil (Rho de Spearman=0.433), lo cual se debe a que el profesional de enfermería ha manifestado estar en desacuerdo con el salario y las oportunidades de promoción y formación (Ver Anexo N°5 Tabla N°3), por tanto el clima organizacional se sitúa como bajo. Esto se encuentra respaldado por la Teoría de Satisfacción en el Trabajo propuesto por **Lawler**, quien menciona que si la recompensa obtenida efectivamente sobrepasa la que se considera adecuada o si es equivalente, el trabajador alcanza el estado de satisfacción, pero si esta relación se desarrolla en sentido contrario, se produce la insatisfacción³⁹.

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

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 voluntario del encuestado para proceder a realizar la encuesta. Solo se encuestaron a los profesionales de 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 los centros quirúrgicos 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 2)

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

1. 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 ($p=0.098$).
2. No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión ($p=0.917$).
3. No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión ambiente físico de trabajo del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión ($p=0.118$).
4. No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión supervisión del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión ($p=0.128$).
5. No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión participación del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión ($p=0.109$).
6. Existe relación directa, débil y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión prestaciones recibidas del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión ($Rho=0.433$, $p=0.006$).

CAPITULO VIII

RECOMENDACIONES

1. 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.
2. 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.
3. Se recomienda realizar estudios comparativos sobre clima organizacional y satisfacción laboral en diferentes instituciones con la finalidad de saber las relaciones que lleva el profesional de enfermería con sus compañeros, superiores y en la institución en sí, además de plantear propuestas de mejora en aquellos Hospitales donde se evidencie una deficiencia.

CAPITULO IX

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción. Ginebra: OMS; 2013. Disponible en:
http://www.who.int/phe/publications/healthy_workplaces/es/.
2. Organización Mundial de la Salud. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Ginebra: OMS; 2010. Disponible en:
http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf.
3. Portafolio. El impacto del clima organizacional en los resultados. Colombia: Portafolio; 2014. Disponible en:
<http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/impacto-clima-organizacional-resultados-62088>
4. Acsendo. Clima Laboral en Latinoamérica. España: Acsendo; 2014. Disponible en: <https://rdstation-estatic.s3.amazonaws.com/cms%2Ffiles%2F782%2F1436218067E-studio+de+Clima+Laboral+en+Am%C3%A9rica+Latina+2013-2014.pdf>
5. Segredo A., García A., López P., León P., Perdomo I. Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. Rev Cubana Salud Pública. 2015; 41(1).
6. Sánchez S., Fuentes F., Artacho C. Rankings Internacionales de satisfacción laboral. Capital Humano. 2010. 219; 60-70.
7. Hernández M., Hernández A., Nava G., Pérez T., Hernández G., Matus R., Balseiro C. Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. Enfermería Universitaria. 2012; 9(1)

8. Ministerio de Salud. Estudio del clima organizacional 2012. Oficina de Gestión de la Calidad: Hospital Nacional Daniel A. Carrión-Callao, 2013.
9. Castro L. La cultura y clima organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Ciencias Administrativas, 2016 [Acceso el 09 de setiembre del 2016]. Disponible en:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4896/Castro_pl.pdf?sequence=1
10. Castro L. La cultura y clima organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Ciencias Administrativas, 2016 [Acceso el 09 de setiembre del 2016]. Disponible en:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4896/Castro_pl.pdf?sequence=1
11. Quimis R. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Dr. Gustavo Domínguez en la provincia de Santo Domingo de los TSACHILAS [Tesis de Maestría]. Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes. Facultad de Ciencias Médicas, 2017 [Acceso el 09 de setiembre del 2016]. Disponible en:
<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7964/1/PIUAMSS008-2018.pdf>
12. García Y, Martínez M, Rivera M, Gutiérrez G, Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de Salud Públicas: caso hidalgo, México. [Tesis], 2016 [Acceso el 09 de setiembre del 2016]. Disponible en:
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
13. Pablos M. Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y

- Cáceres. [Tesis de Doctorado]. España, Universidad de Extremadura, Departamento de Ciencias de la Educación, 2016. [Acceso el 14 de noviembre del 2016]. Disponible en: http://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf
14. Vera M, Samudio M. Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. Revista Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud [Revista en Internet]. 2013 [Acceso el 09 de setiembre del 2016]; 11(2): 41-54. Disponible en: <http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v11n2/v11n2a06.pdf>
15. Jurado, L. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del hospital San Bartolomé, Lima – 2017. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado; 2018. [Acceso el 09 de setiembre del 2016]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14392/Jurado_L.L.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Chiquinta G. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque - Chiclayo, 2017 [Tesis de Maestría]. Perú, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado; 2017. [Acceso el 09 de setiembre del 2016]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8473/chiquinta_mg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Solano S. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017 [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado; 2017. [Acceso el 09 de setiembre del 2016]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Chaman Q. Clima organizacional y la relación con satisfacción laboral del personal de la división médico legal II Piura – 2014 [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz; 2017. [Acceso el 12 de setiembre del 2016]. Disponible en:
<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1910/BC-TES-TMP-758.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
19. Arboleda L. Clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Callao 2016 [Tesis de Maestría]. Perú, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, 2017. [Acceso el 12 de setiembre del 2016]. Disponible en:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8309>
20. Ascarza, K. Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima provincias, 2013. [Tesis de Maestría]. Perú, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, 2017 [Acceso el 12 de setiembre del 2016]. Disponible en:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8309>
21. Ortega J, Duque, E, Grueso M. Clima organizacional: origen, evolución y medición. En: Grueso M. Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales. Comprensión y retos. Colombia: Editorial Universidad de Rosario (Colombia); 2012. p. 163-203.
22. Ortiz J. Acercamiento a la actualidad de Max Weber. Reencuentro [Revista en Internet]. 2012 [Acceso el 09 de abril del 2018]; 64: 21-25. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/340/34023236003.pdf>
23. Rodríguez L. Legado de Max Weber y las organizaciones burocráticas. 2009 [Acceso el 09 de abril del 2018]. Disponible en:

<https://www.gestiopolis.com/legado-max-weber-organizaciones-burocraticas/>

24. Arano R, Escudero J, Delfin L. El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las Escuelas de la Administración: Una aproximación. México: Universidad Veracruzana; 2016. [Acceso el 09 de setiembre del 2017]. Disponible en:
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf>
25. Gómez P. Teorías de la Administración. 2018. [Acceso el 19 de junio del 2018]. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/teorias-de-la-administracion/>
26. Chiavenato I. Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. 2ª ed. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A; 2009.
27. Pérez J, Gardey A. Definición de satisfacción laboral. 2014. [Acceso el 10 de julio del 2016]. Disponible en: <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>
28. Flores I, Flores R, Aguilar J. La teoría del conocimiento y la epistemología de la administración. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. [Acceso el 10 de julio del 2016]. Disponible en: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n1/e4.html>
29. García D. Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. Contribuciones a las Ciencias Sociales. 2010. [Acceso el 19 de abril del 2018]. Disponible en:
<http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
30. Perez P. Satisfacción laboral. Una revisión actual de la aplicación del concepto de Satisfacción laboral y su evaluación – Hacia un modelo integrador. Argentina: Universidad Abierta Interamericana. Facultad de Psicología y Relaciones Humanas; 2011. [Acceso el 17 de mayo del 2018]. Disponible en:
<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>

31. Robbins S. Fundamentos de comportamiento organizacional. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.; 1998.
32. Daza D, Porto S, Fang Y. Importancia de la Satisfacción Laboral del Trabajador en las organizaciones. Cartagena de Indias D.T.T.C.; Universidad Tecnológica de Bolívar. Facultad de – ciencias social y Humanas; 2007.
33. León C. Enfermería ciencia y arte del cuidado. Rev Cubana Enfermer [Revista en Internet]. 2006 [Acceso el 08 de octubre del 2017]; 22 (4). Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192006000400007
34. Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson. Revista En Colombia. [Acceso el 09 de setiembre del 2017]. Disponible en:
<https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/ve-104/trabajoslibres1/>
35. Castillo J. El cuidado cultural de enfermería. Necesidad y Relevancia. Rev. Habanera de Ciencias Médicas [Revista en Internet]. 2008 [Acceso el 17 de octubre del 2017]; 7(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2008000300003
36. Quintero J. Teoría de las necesidades de Maslow. [Acceso el 10 de julio del 2016]. Disponible en:
<http://eva.universidad.edu.uy/pluginfile.php/607233/mod.../Teor%C3%ADa%20de%20Maslow.pdf>
37. Torrealba Y. Teorías de la motivación organizacional. 2015. [Acceso el 21 de octubre del 2017]. Disponible en:
<https://www.gestiopolis.com/teorias-de-la-motivacion-organizacional/>
38. Amorós E. Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas. Lambayeque-Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2007.

39. Caballero K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista de currículum y formación del profesorado*. 2002 [Acceso el 09 de noviembre del 2018]; 6 (1–2): 1-10. Disponible en: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
40. Aguirre D. Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería. Factores que la afectan. *Revista Cubana de Medicina [Revista en Internet]*. 2009 [Consultada el 14 de julio del 2016]; 8 (4): 1-11. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n4/rhcm21409.pdf>
41. García M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración [Revista en Internet]*. 2009 [Acceso el 18 de octubre del 2016]; 42: 43-61. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
42. Chiavenato I. *Administración de recursos humanos*. 5ª ed. Colombia: Editorial Mc Graw Hill; 2000.
43. García G. *Clima organizacional: Hacia un nuevo modelo*. Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga; 2007. [Acceso el 20 de julio del 2016]. Disponible en: http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf.
44. Ministerio de Salud. *Metodología para estudio del clima organizacional*. Versión 2. Lima: Ministerio de Salud; 2012.
45. Salazar J, Cristóbal J, Machado Y, Cañedo R. Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED [Revista en Internet]*. 2009 [Acceso el 20 de julio del 2016]; 20(4): 67-75. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
46. Hiriart I, Olivares L. *Clima organizacional y fortalecimiento del trabajo en equipo*. Chile. Universidad Austral de Chile; 2004. [Acceso el 20 de julio del 2016]. Disponible en:

http://medicina.uach.cl/saludpublica/diplomado/contenido/trabajos/1/La%20Serena%202004/Clima_organizacional_y_fortalecimiento_del_trabajo_en_equipo.pdf

47. Fiallo D, Alvarado P, Soto L. El clima organizacional dentro de una Empresa. Revista Contribuciones a la Economía. 2015. [Acceso el 19 de mayo del 2018]. Disponible en:
<http://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
48. Ministerio de Salud. Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional. Lima: Ministerio de Salud; 2009.
49. Fuentes E. La cultura organizacional: Factor clave de éxito en las empresas del siglo XXI. [Tesis de Administración]. Colombia: Universidad de Cartagena, 2012 [Acceso el 09 de setiembre del 2016]. Disponible en.
<http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/1856/1/381-%20ENSAYO%20-%20LA%20CULTURA%20ORGANIZACIONAL%20FACTOR%20CLAVE%20DE%20ÉXITO%20EN%20LAS%20EMPRESAS%20DEL%20SIGLO%20XXI.pdf>
50. Gutierrez M. La cultura organizacional, variable importante para obtener ventaja competitiva [Tesis de Maestría]. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Ciencias Económicas, 2013 [Acceso el 09 de setiembre del 2016]. Disponible en.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10669/GutierrezFierroMelissa2013.pdf;jsessionid=7C29FA359BDD4E820E9D94AC506DFCB5?sequence=1>
51. Marin D, Cuartas J. Teorías del análisis y diseño organizacional: una revisión a los postulados contingentes y de la co-alineación estratégica. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión [Revista en Internet]. 2014 [Acceso el 09

- de setiembre del 2016]; 22(1): 153-168. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/909/90931814011.pdf>
52. Barrios D. Diseño organizacional bajo un enfoque sistémico para unidades empresariales agroindustriales [Tesis de Maestría]. Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Minas, 2009 [Acceso el 09 de setiembre del 2016]. Disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/1901/1/71366476.20101.pdf>
53. Cuervo A. Las competencias “del ser” del gerente del talento humano y su evidencia en los procesos de evaluación de desempeño, selección y capacitación en un grupo de empresas manizaleñas. [Tesis]. Colombia: Universidad de Manizales. 2011 [Acceso el 09 de setiembre del 2016]. Disponible en http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/299/Cuervo_Valencia_Angela%20Maria_2011.pdf?sequence=1
54. Agreda H. Gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Pedro de Andahuaylas, Agencia Principal, Apurímac - 2015. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Universidad Nacional José María Arguedas. 2015 [Acceso el 09 de setiembre del 2016]. Disponible en http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/260/Nely_Rosales_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
55. Hannoun G. Satisfacción laboral [Trabajo de investigación]. Argentina. Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas; 2011. [Acceso el 10 de julio del 2016]. Disponible en: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaes/4875/hannouncetrabajo_deinvestigacion.pdf
56. Pérez J, Fidalgo M. NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. [Acceso el 11 de julio del 2016]. Disponible en:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf.

57. Morán C, Manga D. Satisfacción en el trabajo, autoestima y estrés: diferencias por ocupación y género. España: Universidad de León. [Acceso el 12 de julio del 2016]. Disponible en: <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%206/6115.pdf>
58. Cruz T. Motivación y satisfacción laboral. La experiencia de una empresa productiva. [Acceso el 11 de julio del 2016]. Disponible en: https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/economia/cruz1_280203.pdf
59. García M. Satisfacción del personal de salud. Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social [Revista en Internet]. 2007 [Acceso el 14 de julio del 2016]; 15 (2): 63-72. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf>
60. Vargas, J. Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado. Nova Scientia. 2011; 4(7): 172-204. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2033/203320117008.pdf>
61. García Y, Martínez M, Rivera M, Gutiérrez G. Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: Caso Hidalgo, México. 2016 [Acceso el 17 de mayo del 2018]. Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
62. García M, Luján-M, Martínez M. Satisfacción laboral del personal de salud. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc [Revista en Internet]. 2007 [Acceso el 15 de mayo del 2018]; 15 (2): 63-72. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf>

63. Gargallo A. La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. España: Universidad de la Rioja; 2008. P. 563-575. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>
64. Nicolaci M. Condiciones y medio ambiente de trabajo. Hologramática [Revista en Internet]. 2008 [Acceso el 09 de setiembre del 2016]; 2(8): 3-48. Disponible en:
<http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08v2pp348.pdf>
65. Serrano A. El entorno físico del trabajo. Gestión Práctica de Riesgos Laborales [Revista en Internet]. 2004 [Acceso el 10 de octubre del 2016]; 8: 16-21. Disponible en:
<http://pdfs.wke.es/8/1/6/5/pd0000018165.pdf>
66. Urrego P. Entorno laboral saludable. Colombia: Ministerio de Salud; 2016 [Acceso el 15 de mayo del 2018]. Disponible en:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/V/S/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>
67. Pérez J, Merino M. Definición de Ambiente de Trabajo. 2014 [Acceso el 15 de mayo del 2018]. Disponible en:
<https://definicion.de/ambiente-de-trabajo/>
68. Amorós E. Comportamiento Organizacional [Acceso el 15 de mayo del 2018]. Disponible en:
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/103.htm>
69. Gónzales E. Un modelo de supervisión educativa. Laurus [Revista en Internet]. 2007 [Acceso el 10 de octubre del 2016]; 13(25): 11-35. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/761/76111479002.pdf>
70. Cano R. La Supervisión Profesional. 2005 [Acceso el 15 de mayo del 2018]. Disponible en:
https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema_3_la_supervision_profesional.pdf

71. Salazar B. Estilo de supervisión y satisfacción laboral de un grupo de promotores de tarjetas de créditos de una institución bancaria de la ciudad de Guatemala [Tesis de Licenciatura]. Facultad de Humanidades, Universidad Rafael Landívar, 2014. [Acceso el 15 de mayo del 2018]. Disponible en:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Salazar-Brenda.pdf>
72. Lobato F. La supervisión de la práctica profesional socioeducativa. Revista de Psicodidáctica [Revista en Internet]. 2007 [Acceso el 15 de mayo del 2018]; 12(1):29-50. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/175/17512103.pdf>
73. Barrientos M. La participación. Algunas precisiones conceptuales. Disponible en:
<http://agro.unc.edu.ar/~extrural/LaPARTICIPACION.pdf>
74. Pere B, Laurent V. Participación de los trabajadores. Disponible en:
<http://www.istas.ccoo.es/descargas/ipar03.pdf>
75. Baéz J. La participación de los trabajadores en la empresa. El caso de Irlanda. CIRIEC [Revista en Internet]. 2011 [Acceso el 17 de mayo del 2018]; (70):127-148. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/174/17418829006.pdf>
76. Gómez, D., Recio, R. & Avalos, M. Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de río verde, S.L.P. Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento. 2013; 4 (1): 59-76.
77. García Y, Martínez M, Rivera M, Gutiérrez G. Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: Caso Hidalgo, México. 2016 [Acceso el 17 de mayo del 2018]. Disponible en:
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
78. Román M, Malzumura J, Gutiérrez H. Satisfacción laboral en el Servicio de Rayos X de una Institución Privada de Salud de Lima. Horizonte Médico [Revista en Internet]. 2015 [Acceso el 17 de mayo del 2018]; 5(3):20-25. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/3716/371642259004.pdf>

79. Nieto E. Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico. [Tesis de Psicología]. Quito-Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Facultad de Psicología; 2017. [Acceso el 17 de mayo del 2018]. Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%C3%B3n%20Erika%20Estefan%C3%ADa%20Nieto%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
80. Contreras M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá 2013. [Tesis de maestría]. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Enfermería; 2013. [Acceso el 20 de mayo del 2018]. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/43104/1/33104241.2013.pdf>
81. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación. 6ª ed. Estado Unidos: Editorial McGRAW-HILL; 2014.
82. Ministerio de Salud. Informe de aplicación de encuesta de Clima Organizacional. Hospital Ate Vitarte 2016. Lima: Ministerio de Salud; 2016.
83. Meliá J, Peiró J. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. 1998. Pág.: 1-11.
84. Meliá J, Pradilla J, Marti N, Sancerni M, Oliver A, Tomas J. Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. Revista de Psicología Universitas Tarraconensis. 1990; 12 (1/2): 25-39.
85. Nava M, Hernández M, Hernández A, Pérez M, Hernández M, Matus R, et al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Arch. Neurocién. (Mex) [Revista en

Internet]. 2013 [Acceso el 28 de diciembre del 2018]; 18 (1): 16-21.
Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2013/anes131c.pdf>

86. Crego A. Un problema estadístico: Tamaño de la muestra y potencia de la prueba. 2013. [Acceso el 28 de diciembre del 2018].
Disponible en: <https://psynthesis.wordpress.com/2013/06/09/un-problema-estadistico-tamano-de-la-muestra-y-potencia-de-la-prueba/>

ANEXOS

ANEXO N° 1

INSTRUMENTOS VALIDADOS

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL (Tomado del Ministerio de Salud, 2012)

Estimado profesional sírvase a llenar el siguiente instrumento marcando con un aspa la respuesta que considere adecuada.

Datos Generales:

1. Edad: _____
2. Sexo: F() M()
3. Estado civil:
Soltera (0) Casada (1) Conviviente (2)
Divorciada (3) Viuda (4)
4. Distrito de Residencia: _____
5. Grado Académico:
Solo enfermero(a) (0) Especialista (1)
Magíster (2) Doctor (3)
6. Trabaja en otra institución: Si () No ()
7. Usted eligió esta carrera por vocación: Si () No ()
8. ¿Cuál es su condición laboral?
Nombrado (0) Contrato a plazo fijo (1) Por terceros (2)
9. Años de experiencia como enfermero(a): _____
10. Años de experiencia en el servicio: _____

Nro. de Ítems	Clima organizacional	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer.				
2	Me río de bromas.				
3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				
4	La innovación es característica de nuestra organización.				
5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.				
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.				
7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.				
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
9	Las cosas me salen perfectas.				
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.				
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.				
12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.				
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
14	En mi organización participo en la toma de decisiones				
15	Estoy sonriente.				
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
18	La limpieza de los ambientes es adecuada.				
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.				
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
22	Cometo errores.				
23	Estoy comprometido con mi organización de salud.				
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				

25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
27	Mi salario y beneficios son razonables.				
28	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño				
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar Apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				
32	He mentido				
33	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				

Escala de satisfacción Laboral

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23

(Tomado de Meilá y Peiró, 1998)

1. Muy Insatisfecho; 2. Bastante Insatisfecho; 3. Algo Insatisfecho; 4. Indiferente; 5. Algo Satisfecho; 6. Bastante Satisfecho; 7. Muy Satisfecho

		1	2	3	4	5	6	7
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.							
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca							
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan							
4	El salario que usted recibe.							
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar							
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo							
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo							
8	La iluminación de su lugar de trabajo.							
9	La ventilación de su lugar de trabajo							
10	La temperatura de su local de trabajo							
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la institución.							
12	Las oportunidades de promoción que tiene.							
13	Las relaciones personales con sus superiores							
14	La supervisión que ejercen sobre usted.							
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado							
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.							
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.							
18	El apoyo que recibe de sus superiores							
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo							
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección							
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas al Policlínico							
22	El grado en que el Policlínico cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales							
23	La forma en que se da la negociación en la Institución sobre aspectos laborales.							

ANEXO N° 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN EN EL AÑO 2018

Descripción:

Usted ha sido invitado a participar en una investigación acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería. Esta investigación es realizada por Margarita Cueva y Maritza Ponce.

El propósito de esta investigación es Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería. Usted ha sido seleccionado para participar en esta investigación ya que cuenta con los criterios de inclusión requeridos. Se le aplicará una serie de preguntas que deberá de contestar de manera clara, precisa y veraz.

Si acepta participar en esta investigación, se le solicitará el llenado de las respectivas fichas de recolección de datos de forma anónima. El participar en este estudio le tomará un tiempo de 15 minutos.

Riesgos y beneficios:

Ud. ha de conocer que los riesgos asociados a este estudio son mínimos puesto que no se afectará directamente su integridad física como persona, más le podría causar alguna incomodidad por indagar sobre la percepción del desempeño docente, por ende, para dar seguridad no se consignaran sus nombres y apellidos. El desarrollo de este estudio beneficiará a la institución.

Confidencialidad:

Se guardará absoluta confidencialidad de sus datos como participante y en la publicación se mantendrá el anonimato de las personas que hayan colaborado.

Incentivos:

Es necesario que sepa que los participantes de este estudio no recibirán incentivo monetario alguno.

Derechos:

Si ha leído este documento y ha decidido participar, por favor entienda que su participación es completamente voluntaria y que usted tiene derecho a abstenerse de participar o retirarse del estudio en cualquier

momento, sin ninguna penalidad. También tiene derecho a no contestar alguna pregunta en particular. Además, tiene derecho a recibir una copia de este documento.

Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre esta investigación, por favor comuníquese con la Lic. Enfermería Margarita Cueva y Maritza Ponce al número telefónico siguiente: 999878536 y 975(investigadoras responsables).

Si firma este documento significa que ha decidido participar después de haber leído y discutido la información presentada en esta hoja de consentimiento.

----- Nombre del participante	----- Firma	----- Fecha
---	-----------------------	-----------------------

He discutido el contenido de esta hoja de consentimiento con el arriba firmante. Le he explicado los riesgos y beneficios del estudio.

ANEXO N° 4:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN EN EL AÑO 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2018?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2018.	El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2018.	<p>Variable 1: Clima organizacional.</p> <p>Dimensiones: Cultura Organizacional. Diseño Organizacional. Potencial Humano.</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones: Satisfacción intrínseca. Ambiente físico de trabajo. Supervisión.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Alcance: Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal y correlacional.</p>	<p>Población: 44 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Centro</p> <p>Muestra: La muestra estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería que laboran en</p>	<p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Ficha de recolección de datos. Cuestionario para el estudio del clima organizacional. Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23.</p>

PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	Participación. Prestaciones recibidas.		los servicios de Centro Quirúrgico; por tanto, se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple.	
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la dimensión satisfacción intrínseca del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?	Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.	El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.				
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la dimensión ambiente físico de trabajo del	Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión ambiente físico de trabajo del	El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en su dimensión ambiente físico de trabajo del				

<p>profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?</p>	<p>profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.</p>	<p>profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.</p>				
<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la dimensión supervisión del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?</p>	<p>Identificar entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión supervisión del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Identificar la</p>	<p>El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en su dimensión supervisión del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.</p>				
<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la dimensión</p>	<p>relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión participación del</p>	<p>El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en su dimensión participación del</p>				

<p>participación del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión? ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la dimensión prestaciones recibidas del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?</p>	<p>profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión prestaciones recibidas del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.</p>	<p>profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en su dimensión prestaciones recibidas del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

ANEXO N° 5: OTRAS TABLAS ANEXOS

ANEXO DE TABLA N°1

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN - 2018

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS		N	%
EDAD	M ± DE (Mín. - Máx.) años	44.3 ± 9.8 (26-66) años	
SEXO	Femenino	39	97.5%
	Masculino	1	2.5%
ESTADO CIVIL	Soltera	10	25.0%
	Casada	22	55.0%
	Conviviente	4	10.0%
	Divorciada	4	10.0%
	Viuda	0	0.0%
DISTRITO DE RESIDENCIA	San Martín de Porres	6	15.0%
	Callao	5	12.5%
	Lima	4	10.0%
	Bellavista	4	10.0%
	Otros	21	52.5%
TOTAL		40	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N°5.1 se observan las características sociodemográficas de los profesionales de enfermería donde la edad promedio es de 44.3 años, siendo el sexo femenino el más predominante (97.5%). La mayoría de los profesionales son casados (55%) y proceden del distrito de San Martín de Porres (15%) y el Callao (12.5%).

ANEXO DE TABLA N°2

CARACTERÍSTICAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN - 2018

CARACTERÍSTICAS PROFESIONALES		N	%
GRADO ACADÉMICO	Solo enfermero(a)	3	7.5%
	Especialista	31	77.5%
	Magister	5	12.5%
	Doctor	1	2.5%
TRABAJA EN OTRA INSTITUCIÓN	Si	16	40.0%
	No	24	60.0%
USTED ELIGIÓ ESTA CARRERA POR VOCACIÓN	Si	36	90.0%
	No	4	10.0%
¿CUÁL ES SU CONDICIÓN LABORAL?	Nombrado	35	87.5%
	Contrato a plazo fijo	4	10.0%
	Por terceros	1	2.5%
AÑOS DE EXPERIENCIA COMO ENFERMERO(A)	< 5 años	2	5.0%
	5 - 10 años	8	20.0%
	> 10 años	30	75.0%
AÑOS DE EXPERIENCIA COMO EN EL SERVICIO	< 5 años	7	17.5%
	5 - 10 años	11	27.5%
	> 10 años	22	55.0%
TOTAL		40	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla anexo N°2 se evidencian las características profesionales del enfermero teniendo que el grado académico que más predomina es el ser especialista (77.5%), el 40% trabaja en otra institución, el 90% del personal de enfermería afirma que eligió la carrera por vocación. Evaluando la condición laboral, la mayor parte es nombrado (87.5%), el 75% tiene más de 10 años de experiencia como enfermero, y el 55% tiene más de 10 años de experiencia en el servicio de centro quirúrgico.

ANEXO DE TABLA N°3

ÍTEMS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO

Clima organizacional	NUNCA		A VECES		FRECUENTEMENTE		SIEMPRE	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer.	1	2.5%	10	25.0%	18	45.0%	11	27.5%
Me río de bromas.	0	0.0%	15	37.5%	9	22.5%	16	40.0%
Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	3	7.5%	9	22.5%	13	32.5%	15	37.5%
La innovación es característica de nuestra organización.	3	7.5%	19	47.5%	12	30.0%	6	15.0%
Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	1	2.5%	18	45.0%	18	45.0%	3	7.5%
Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	19	47.5%	14	35.0%	4	10.0%	3	7.5%
Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	1	2.5%	12	30.0%	18	45.0%	9	22.5%
Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	3	7.5%	10	25.0%	18	45.0%	9	22.5%
Las cosas me salen perfectas.	0	0.0%	19	47.5%	18	45.0%	3	7.5%
Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	0	0.0%	0	0.0%	13	32.5%	27	67.5%
Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	2	5.0%	11	27.5%	19	47.5%	8	20.0%
Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	2	5.0%	16	40.0%	18	45.0%	4	10.0%
Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	0	0.0%	1	2.5%	17	42.5%	22	55.0%
En mi organización participo en la toma de decisiones	3	7.5%	11	27.5%	20	50.0%	6	15.0%
Estoy sonriente.	0	0.0%	8	20.0%	19	47.5%	13	32.5%
Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	11	27.5%	15	37.5%	12	30.0%	2	5.0%
Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	6	15.0%	24	60.0%	7	17.5%	3	7.5%
La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	2.5%	8	20.0%	24	60.0%	7	17.5%
Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	9	22.5%	22	55.0%	8	20.0%	1	2.5%
Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	0	0.0%	9	22.5%	19	47.5%	12	30.0%
Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	10	25.0%	24	60.0%	6	15.0%	0	0.0%
Cometo errores.	3	7.5%	35	87.5%	1	2.5%	1	2.5%
Estoy comprometido con mi organización de salud.	0	0.0%	4	10.0%	12	30.0%	24	60.0%
Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	6	15.0%	19	47.5%	11	27.5%	4	10.0%
En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	0	0.0%	3	7.5%	21	52.5%	16	40.0%
Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	0	0.0%	14	35.0%	23	57.5%	3	7.5%

Mi salario y beneficios son razonables.	12	30.0%	15	37.5%	10	25.0%	3	7.5%
Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño	0	0.0%	0	0.0%	3	7.5%	37	92.5%
Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	0	0.0%	14	35.0%	12	30.0%	14	35.0%
Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	1	2.5%	12	30.0%	17	42.5%	10	25.0%
Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	0	0.0%	0	0.0%	13	32.5%	27	67.5%
He mentido	19	47.5%	17	42.5%	1	2.5%	3	7.5%
Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	0	0.0%	8	20.0%	30	75.0%	2	5.0%
Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	0	0.0%	1	2.5%	19	47.5%	20	50.0%

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO DE TABLA N°4

ÍTEMS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO

Satisfacción Laboral	MUY INSATISFECHO		BASTANTE INSATISFECHO		ALGO INSATISFECHO		INDIFERENTE		ALGO SATISFECHO		BASTANTE SATISFECHO		MUY SATISFECHO	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	3	7.5%	5	12.5%	1	2.5%	3	7.5%	5	12.5%	14	35.0%	9	22.5%
Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	2	5.0%	4	10.0%	4	10.0%	5	12.5%	11	27.5%	9	22.5%	5	12.5%
Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	2	5.0%	8	20.0%	1	2.5%	3	7.5%	10	25.0%	11	27.5%	5	12.5%
El salario que usted recibe.	5	12.5%	6	15.0%	15	37.5%	3	7.5%	8	20.0%	3	7.5%	0	0.0%
Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	0	0.0%	4	10.0%	5	12.5%	4	10.0%	12	30.0%	12	30.0%	3	7.5%
La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	1	2.5%	5	12.5%	5	12.5%	3	7.5%	12	30.0%	13	32.5%	1	2.5%
El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	2	5.0%	3	7.5%	7	17.5%	3	7.5%	7	17.5%	17	42.5%	1	2.5%
La iluminación de su lugar de trabajo.	1	2.5%	2	5.0%	8	20.0%	3	7.5%	13	32.5%	12	30.0%	1	2.5%
La ventilación de su lugar de trabajo	8	20.0%	2	5.0%	8	20.0%	3	7.5%	14	35.0%	4	10.0%	1	2.5%
La temperatura de su local de trabajo	7	17.5%	4	10.0%	10	25.0%	3	7.5%	13	32.5%	1	2.5%	2	5.0%
Las oportunidades de formación que le ofrece la institución.	7	17.5%	5	12.5%	13	32.5%	5	12.5%	8	20.0%	2	5.0%	0	0.0%
Las oportunidades de promoción que tiene.	7	17.5%	9	22.5%	7	17.5%	9	22.5%	6	15.0%	2	5.0%	0	0.0%
Las relaciones personales con sus superiores	2	5.0%	3	7.5%	3	7.5%	5	12.5%	13	32.5%	13	32.5%	1	2.5%
La supervisión que ejercen sobre usted.	2	5.0%	4	10.0%	7	17.5%	6	15.0%	7	17.5%	14	35.0%	0	0.0%
La proximidad y frecuencia con que es supervisado	0	0.0%	5	12.5%	4	10.0%	7	17.5%	12	30.0%	9	22.5%	3	7.5%
La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	2	5.0%	4	10.0%	7	17.5%	7	17.5%	11	27.5%	9	22.5%	0	0.0%

La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.	4	10.0%	7	17.5%	8	20.0%	7	17.5%	8	20.0%	5	12.5%	1	2.5%
El apoyo que recibe de sus superiores	3	7.5%	5	12.5%	6	15.0%	5	12.5%	10	25.0%	9	22.5%	2	5.0%
La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	0	0.0%	5	12.5%	8	20.0%	4	10.0%	13	32.5%	8	20.0%	2	5.0%
Su participación en las decisiones de su departamento o sección	0	0.0%	3	7.5%	11	27.5%	7	17.5%	13	32.5%	6	15.0%	0	0.0%
Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas al Policlínico	0	0.0%	2	5.0%	14	35.0%	5	12.5%	12	30.0%	6	15.0%	1	2.5%
El grado en que el Policlínico cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	3	7.5%	2	5.0%	12	30.0%	6	15.0%	12	30.0%	5	12.5%	0	0.0%
La forma en que se da la negociación en la Institución sobre aspectos laborales.	5	12.5%	4	10.0%	12	30.0%	8	20.0%	10	25.0%	1	2.5%	0	0.0%

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO DE TABLA N°5

RELACIÓN ENTRE LA EDAD Y LA SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO

Edad	Satisfacción laboral						p
	Insatisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho		
	N	%	N	%			
20 - 39 años	7	25.9%	4	33.3%	1	100.0%	
40 - 59 años	18	66.7%	7	58.3%	0	0.0%	0.619
≥ 60 años	2	7.4%	1	8.3%	0	0.0%	

En la Tabla anexo N°5, se muestra la relación entre la edad y la satisfacción laboral, evidenciándose que el 66.7% de profesionales enfermeras insatisfechas laboralmente y 58.3% satisfechas laboralmente tenían edades entre 40 a 59 años, observándose porcentajes similares, por lo que no se evidenció relación estadísticamente significativa entre la edad y la satisfacción laboral ($p=0.619$).

ANEXO DE TABLA N°6

RELACIÓN ENTRE LOS AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL SERVICIO Y LA SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO

Años de experiencia en el servicio	Satisfacción laboral						p
	Insatisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho		
	N	%	N	%	N	%	
< 5 años	5	18.5%	2	16.7%	0.0%	0.0%	
5 - 10 años	6	22.2%	4	33.3%	100.0%	100.0%	0.521
> 10 años	16	59.3%	6	50.0%	0.0%	0.0%	

En la Tabla anexo N°6, se muestra la relación entre los años de experiencia en el servicio y la satisfacción laboral, evidenciándose que el 59.3% de profesionales enfermeras insatisfechas laboralmente y 20% satisfechas laboralmente tenían más de 10 años de experiencia en el servicio, observándose porcentajes similares, por lo que no se evidenció relación estadísticamente significativa entre los años de experiencia en el servicio y la satisfacción laboral ($p=0.521$).

ANEXO DE TABLA N°7

RELACIÓN ENTRE LAS CARACTERÍSTICAS PROFESIONALES Y LA SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO

CARACTERÍSTICAS PROFESIONALES		Satisfacción laboral						p
		Insatisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho		
		N	%	N	%	N	%	
Grado académico	Solo enfermero (o)	3	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	0.823
	Especialista	19	70.4%	11	91.7%	1	100.0%	
	Magister	4	14.8%	1	8.3%	0	0.0%	
	Doctor	1	3.7%	0	0.0%	0	0.0%	
Trabaja en otra institución	Si	9	33.3%	7	58.3%	0	0.0%	0.241
	No	18	66.7%	5	41.7%	1	100.0%	
Elección de carrera por vocación	Si	23	85.2%	12	100.0%	1	100.0%	0.343
	No	4	14.8%	0	0.0%	0	0.0%	
Condición laboral	Nombrado	23	85.2%	11	91.7%	1	100.0%	0.951
	Contrato a plaza fijo	3	11.1%	1	8.3%	0	0.0%	
	Por terceros	1	3.7%	0	0.0%	0	0.0%	
Años de experiencia como enfermero (a)	< 5 años	2	7.4%	0	0.0%	0	0.0%	0.120
	5 - 10 años	3	11.1%	4	33.3%	1	100.0%	
	> 10 años	22	81.5%	8	66.7%	0	0.0%	
Años de experiencia como en el servicio	< 5 años	5	18.5%	2	16.7%	0	0.0%	0.521
	5 - 10 años	6	22.2%	4	33.3%	1	100.0%	
	> 10 años	16	59.3%	6	50.0%	0	0.0%	

En la Tabla anexo N°7, se muestra la relación entre las características profesionales y la satisfacción laboral, donde:

Respecto al grado académico, el 70.4% de enfermeros insatisfechos, 91.7% satisfechos y 100% satisfechos, tenían grado de especialista, sin diferencia significativas ($p=0.823$).

En cuanto a trabajos en otra institución, el 66.7% de enfermeros insatisfechos, y 100% muy satisfechos laboralmente si lo hacen, y 58.3% de enfermeros satisfechos no lo hacen, no existiendo diferencias significativas ($p=0.241$).

Acerca de elección de la carrera por vocación, el 85.2% de enfermeros insatisfechos, y 100% satisfechos y muy satisfechos laboralmente eligieron esta carrera por vocación, sin diferencias significativas ($p=0.343$).

Respecto a la condición laboral, el 85.2% de enfermeros insatisfechos, 91.7% de satisfechos y 100% de muy satisfechos eran nombrados en la institución, sin diferencias significativas ($p=0.951$)

En cuanto a los años de experiencia como enfermero, el 81.5% de enfermeros insatisfechos, 66.7% de satisfechos laboralmente tenían más de 10 años de experiencia, y 100% muy satisfechos tenían entre 5 a 10 años de experiencia como, sin diferencias significativas ($p=0.120$).

Respecto a los años de experiencia en el servicio, el 59.3% de enfermeros insatisfechos, 50% satisfechos laboralmente tenían más de 10 años de experiencia, y 100% muy satisfechos tenían entre 5 a 10 años de experiencia, sin diferencias significativas ($p=0.521$).

ANEXO DE TABLA N°8

RELACIÓN ENTRE LAS CARACTERÍSTICAS PROFESIONALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO

CARACTERÍSTICAS PROFESIONALES		Clima organizacional				p
		Por mejorar		Muy saludable		
		N	%	N	%	
Grado académico	Solo enfermero (o)	2	6.3%	1	12.5%	0.898
	Especialista	25	78.1%	6	75.0%	
	Magister	4	12.5%	1	12.5%	
	Doctor	1	3.1%	0	0.0%	
Trabaja en otra institución	Si	13	40.6%	3	37.5%	0.872
	No	19	59.4%	5	62.5%	
Elección de carrera por vocación	Si	28	87.5%	8	100.0%	0.292
	No	4	12.5%	0	0.0%	
Condición laboral	Nombrado	28	87.5%	7	87.5%	0.855
	Contrato a plaza fijo	3	9.4%	1	12.5%	
	Por terceros	1	3.1%	0	0.0%	
Años de experiencia como enfermero (a)	< 5 años	2	6.3%	0	0.0%	0.732
	5 - 10 años	6	18.8%	2	25.0%	
	> 10 años	24	75.0%	6	75.0%	
Años de experiencia como en el servicio	< 5 años	6	18.8%	1	12.5%	0.875
	5 - 10 años	9	28.1%	2	25.0%	
	> 10 años	17	53.1%	5	62.5%	

En la Tabla anexo N°8, se muestra la relación entre las características profesionales y el clima organizacional, donde:

Respecto al grado académico, el 78.1% de enfermeros con clima organizacional por mejorar, 75% muy saludable clima, tenían grado de especialista, sin diferencia significativas ($p=0.898$).

En cuanto a trabajos en otra institución, el 59.4% de enfermeros con clima organizacional por mejorar, y 100% muy saludable, no trabajan en otra institución, no existiendo diferencias significativas ($p=0.872$).

Acerca de elección de la carrera por vocación, el 87.5% de enfermeros cuyo clima organizacional fue por mejorar, y 100% con clima muy

saludable, eligieron la carrera por vocación, sin diferencia significativas ($p=0.292$).

Respecto a la condición laboral, el 87.5% de enfermeros con clima organizacional por mejorar, y 87.5% con clima muy saludable eran nombrados en la institución, sin diferencias significativas ($p=0.855$)

En cuanto a los años de experiencia como enfermero, el 75% de enfermeros con clima organizacional por mejorar, 75% con clima muy saludable, tenían más de 10 años de experiencia, sin diferencias significativas ($p=0.732$).

Respecto a los años de experiencia en el servicio, el 53.1% de enfermeros con clima organizacional por mejorar, 62.5% con clima muy saludable, sin diferencias significativas ($p=0.875$).