

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL NIVEL DE
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DE EMERGENCIA DE
MATERNIDAD HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI
MARTINS ESSALUD JULIO - DICIEMBRE 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN SALUD**

AUTORAS:

LIC. MARIA GABRIELA APAGÜEÑO VALCARCEL

LIC. CELIA LILIANA GIRALDO LEÓN

**Callao - Perú
2017**

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

- Dra. TERESA ANGÉLICA VARGAS PALOMINO PRESIDENTA
- Mg. JUANA MARÍA LÓPEZ LOAYZA SECRETARIA
- Dra. ROSARIO MIRAVAL CONTRERAS VOCAL

ASESORA: Dra. Nancy Susana Chalco Castillo



Nº de Libro: 01

Nº de Acta: 007-2017

Fecha de Aprobación de tesis: 30 de Octubre del 2017

Resolución de Decanato N° 2598-2017-D/FCS de fecha 16 de Octubre del 2017, donde se designa jurado examinador de tesis para la obtención del título de segunda especialidad profesional.

DEDICATORIA

Con cariño dedico esta tesis a mi familia. A mi esposo Pepe por su dedicación y apoyo incondicional en todo momento; a mis hijos José Carlos, Claudia, Esther y María Isabel por su compañía y cariño, y a mi nieto Axel, por alegrarme la vida en los momentos difíciles y ser mi motivación constante; a, mi madre Estela+ y mi padre Emilio+ por tenerlos siempre presentes y a Dios por mantenerme con salud.

Gabriela

A mi querida familia, a mi esposo Robert, quien me apoya y me inspira cada día de mi vida para alcanzar mis logros profesionales y cotidianos; a mis hijas, Claudia, Andrea, Daniella y Luana, por su optimismo, Cariño, y amor incondicional. A mis padres Raúl y Celia aunque no están Conmigo los amo y los tengo presente, porque me inculcaron su espíritu de superación constante.

Liliana

AGRADECIMIENTOS

A la Junta directiva del SINESSS Base Rebagliati, por su valiosa gestión a favor del logro en el desarrollo profesional, mediante una alianza estratégica con las autoridades de la Universidad del Callao y la unidad de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud y las licenciadas agremiadas del Sindicato de Enfermeras de EsSalud.

A las autoridades de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao por su interés, apoyo y colaboración en el presente trabajo de investigación.

A las colegas del Servicio de Sala de Operaciones de Emergencia de Maternidad HNERM, EsSalud, pues sin su colaboración no habría sido posible obtener la información, pieza fundamental para la elaboración del presente trabajo de investigación.

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
I.- PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.1 Identificación del Problema	7
1.2 Formulación del Problema	12
1.3 Objetivos de la Investigación	13
1.4 Justificación	14
II.- MARCO TEÓRICO	17
2.1 Antecedentes del estudio	17
2.2 Bases Teóricas relacionadas al tema	25
2.3 Definición de Términos	53
III.- VARIABLES E HIPÓTESIS	55
3.1 Definición de variables	55
3.2 Operacionalización de variables	56
3.3 Hipótesis general e hipótesis específicas	58
IV.- METODOLOGÍA	60
4.1 Tipo de investigación	60

4.2	Diseño de la investigación	60
4.3	Población y muestra	61
4.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	62
4.5	Procedimiento de recolección de datos	64
4.6	Procesamiento estadístico y análisis de datos	65
V.-	RESULTADOS	68
VI.-	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	70
6.1	Contrastación de hipótesis con los resultados	70
6.2	Contrastación de resultados con estudios similares	76
VII.-	CONCLUSIONES	80
VIII.-	RECOMENDACIONES	81
IX.-	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
	ANEXOS	89

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 5.1	Clima Organizacional Satisfactoria Laboral	68
Tabla 5.2	Estadísticos Descriptivos	68
Tabla 5.3	Clima Organizacional	69
Tabla 6.1	Correlación Rho de Spearman	70
Tabla 6.2	Prueba Chi Cuadrado	71
Tabla 6.3	Correlación entre indicadores de Clima Organizacional.	72
Tabla 6.4	Correlación entre indicadores de Satisfacción con datos socios laborales	73
Tabla 6.5	Indicadores de clima organizacional y su correlación con la satisfacción laboral	74
Tabla 6.6	Correlación según indicadores del clima organizacional y dimensiones de satisfacción laboral Julio – diciembre 2015	75
Tabla 1	Frecuencia y porcentaje según edad del personal encuestado Jul – Dic 2015	98
Tabla 2	Frecuencia y porcentaje según tiempo de servicio del personal encuestado Jul – Dic 2015.	99
Tabla 3	Frecuencia y porcentaje según condición laboral del personal encuestado Jul – Dic 2015.	101
Tabla 4	Frecuencia y porcentaje según horas extraordinarias del personal encuestado Jul – Dic 2015.	102
Tabla 5	Frecuencia y porcentaje según relaciones interpersonales del personal Encuestado Jul – Dic 2015	103
Tabla 6	Frecuencia y porcentaje según compromiso del personal encuestado Jul – Dic 2015.	104

Tabla 8	Frecuencia y porcentaje según comunicación del personal encuestado Jul – Dic 2015.	105
Tabla 9	Frecuencia y porcentaje según edad del personal encuestado Jul – Dic 2015.	106
Tabla 10	frecuencia y porcentaje según satisfacción con relaciones interpersonales del personal Encuestado Jul – Dic 2015	107
Tabla 11	Frecuencia y porcentaje según satisfacción con las actividades inherentes al cargo del Personal encuestado Jul – Dic 2015	108
Tabla 12	Frecuencia y porcentaje según satisfacción con el reconocimiento del personal Jul-Dic. 15	109

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de sala de operaciones de emergencia de maternidad del HNERM, año 2015. La muestra del presente trabajo fue de 25 unidades de análisis (Enfermeras). La metodología para diagnosticar el clima organizacional se aplicó un cuestionario con respuestas basadas en la escala de Likert-Thurstone de 4 puntos. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario S20/23 de Melía y Peiró 1989 ⁽¹⁾, con una estructura de 3 dimensiones. (Adaptados por las autoras) con análisis de Alpha de Cron, utilizado para preguntas con alternativas múltiples. Dando un 0.82. Los resultados, analizados, del clima organizacional se encontró que La satisfacción laboral a través de la prueba chi cuadrado de Pearson no tienen correlación, $0.872 < a 1$ y su grado de significancia es $0.412 > a 0.05$ por tanto se rechazó la hipótesis alterna, aceptando la nula. Según el 100% de los encuestados (25), el 65% (16) percibe un mal clima organizacional y el 25% (9) uno bueno y de la satisfacción en el trabajo tenemos, que 19 personas (76%) están insatisfechas Y sólo el 24% (6) están satisfechas, tenemos que todas encuestadas son del sexo femenino, 40%. (10) son nombradas, el mismo porcentaje tienen de 31 años de servicio, el 88 % (22), encontramos entre las edades entre 41 años a 51 a más.

PALABRAS CLAVES: Clima organizacional, Satisfacción laboral, Enfermería

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between the organizational climate and the level of job satisfaction of the nursing staff of the HNERM maternity emergency room service, year 2015. The sample of the present study was 25 units of analysis (Nurses). The methodology to diagnose the organizational climate was applied a questionnaire with responses based on the Likert-Thurstone scale of 4 points. To measure job satisfaction, the questionnaire S20 / 23 of Melía and Peiró 1989 was used, with a 3-dimensional structure. (Adapted by the authors) with Alpha analysis of Cron, used for questions with multiple alternatives. Giving a 0.82. The results, analyzed, of the organizational climate were found that Labor satisfaction through the chi-square test of Pearson have no correlation, $0.872 < \alpha < 1$ and its degree is significance is $0.412 > 0.05$ therefore the alternative hypothesis was rejected, accepting According to 100% of the respondents (25), 65% (16) perceive a poor organizational climate and 25% (9) a good and satisfaction in the work we have, that 19 people (76%) Are unsatisfied and only 24% (6) are satisfied, we have all respondents are female, 40%. (10) are named, the same percentage have 31 years of service, 88% (22), we are between the ages of 41 and 51 years.

KEYWORDS: Organizational climate, Job satisfaction, Nursing

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Identificación del problema

El clima organizacional, atmósfera o ambiente organizacional, como se quiera llamar, es un conjunto de suposiciones, creencias, valores o normas que comparten sus miembros. Además, crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. De esta forma, una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento. En la actualidad, se le da gran importancia a la valoración del clima organizacional en las instituciones porque constituye un elemento esencial en el desarrollo de su estrategia organizacional planificada y posibilita a los directivos una visión futura de la organización. Además, es un elemento diagnóstico de la realidad cambiante del entorno puesto que permite identificar necesidades reales de la institución en relación con el futuro deseado, para de esta forma trazar las acciones que deben iniciarse en el presente y que permitirán alcanzar la visión del futuro diseñado para la institución.⁽²⁾

Goncalvez⁽³⁾, considera que el clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento

En la literatura, se encuentran incontables estudios que abordan este aspecto de la calidad de vida laboral de enfermeras y enfermeros en

diferentes realidades del clima laboral y en diferentes contextos (México, Brasil, Chile, Argentina, Estados Unidos, España, Cuba, entre otros) según estudios realizados determinan que son diferentes factores que influyen en la percepción que tiene el trabajador de la salud sobre su nivel de satisfacción o no con la actividad que realiza. En Australia, la investigación en salud organizacional que involucró a una gran cantidad de grupos y empleados del sector privado en la última década ha demostrado que el clima organizacional es el factor más fuerte de influencia en los resultados de los empleados. Además, se halló que el clima es más potente que los factores "estresantes" y tiene influencia en los reclamos judiciales por daños psicológicos.⁽³⁾

Según Marchant⁽⁵⁾, Mientras más satisfactoria sea la percepción que las personas tienen del clima organizacional en su organización, mayor será el porcentaje de comportamientos funcionales que ellos manifiesten hacia la organización y mientras menos satisfactorio sea el clima organizacional, el porcentaje de comportamientos funcionales hacia la organización es menor. Sin embargo, se ha observado o se tiene referencias de que la satisfacción laboral en el mundo según es objetivando a través de comportamientos.

En sentido general, estas investigaciones han llegado a conclusiones similares respecto a aquellos aspectos del trabajo que guardan relación con la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo.

De esta manera, aseveran Parra y Paravic ⁽⁶⁾, referenciando resultados de investigaciones de otros profesionales, las/os enfermeras/os se encuentran más satisfechas/os desde el punto de vista laboral con las variables supervisión, interacción con los pares, trabajo en sí y oportunidades de perfeccionamiento, así también como con el reconocimiento del trabajo realizado, la responsabilidad y los beneficios del lugar de trabajo y menos satisfechas/os con las promociones. En la mayoría de las investigaciones se concluye que las promociones son escasas o que las políticas de promoción no son las adecuadas y las remuneraciones son consideradas como menos de lo que merecen entre otras cosas.

En el Perú se ha reconocido la importancia del clima organizacional en la productividad de las instituciones, inclusive el Ministerio de Salud (MINSA), ha formulado una norma técnica en la cual describe los pasos para diagnosticar el clima organizacional de los establecimientos de salud, reconociéndolo como un factor clave que afecta la atención brindada por el prestador de servicios de salud. (NT 623-2008/MINSA)⁽⁷⁾ y al igual que en servicio de sala de operaciones de emergencia de maternidad, se observa que en ambientes muy complejos brindando cuidados críticos enfrentando conflictos emocionales y laborales diariamente; existe la percepción de que las enfermeras(os) que trabajan en servicios altamente estresantes

en donde a cada minuto se decide entre la vida y la muerte, están más satisfechas laboralmente que las demás enfermeras. Sin embargo, no existen evidencias que avalen esta percepción en el trabajo de toda organización. También se observan conductas inadecuadas que no se ajustan al patrón que deben regir en actividades laborales. Se observa déficit en el trabajo en equipo, labores limitadas al horario de trabajo y se realiza solo lo indispensable, (no se realiza el cumple más uno) se generan conflictos dentro del equipo quirúrgico, deficiente relación con los jefes inmediatos, colegas y con el personal a su cargo, entorpecen la comunicación, alteran la armonía y el mejor desempeño de las actividades tornándose dificultosas y poco gratificantes.

El ambiente del Centro Quirúrgico de Emergencia de Maternidad del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de la seguridad social, donde se desempeña el personal en el área funcional, que no está bien estructurada, pues uno de los quirófanos está muy cerca de la zona semirestringida donde eliminan residuos líquidos contaminados de la limpieza terminal de quirófanos infectados y no infectados, actualmente es un depósito de material médico (el quirófano en mención). En cuanto a los recursos humanos, físicos y tecnológicos organizados para la prestación segura y eficaz de los cuidados quirúrgicos especializados en ginecología y obstetricia, están en regular estado de operatividad. Teniendo en cuenta que el objetivo principal es el bienestar de la madre y el niño donde se originan situaciones estresantes por los procedimientos

que allí se realizan sin los medios y equipos convenientes. “El clima organizacional y la satisfacción laboral son relevantes en el comportamiento del personal que labora en los hospitales esto potencia aspectos como la eficacia, diferenciación, innovación y adaptación”.⁽⁸⁾

A esto se suma el congestionamiento del personal en los ambientes por el tránsito de camillas, la iluminación artificial permanente es inadecuada, en verano hay exceso de calor; y en invierno, de frío. Asimismo, en el plano de la tecnología, hay instalaciones eléctricas defectuosas y antiguas, equipos biomédicos que presentan fallas por estar en estado de baja o de regular estado de operatividad, riesgo de accidentes eléctricos. Y, finalmente, en el plano de la seguridad en el trabajo, muchas veces el personal asistencial, realiza sus labores bajo el gran riesgo de contraer infecciones intrahospitalarias.

En la seguridad social como también en hospitales del Ministerio de Salud del Perú en el año 2015, el trabajo del personal de enfermería y el ambiente donde lo realizan, pareciera no ser el más adecuado para estar satisfechos laboralmente. El cansancio y la fatiga por tener que trabajar además en la actividad privada para satisfacer todas sus necesidades inclusive la de capacitación, el tener un horario rotativo, (tarde, mañana y noche) que sugiere un desgaste agregado; desplegando mucho esfuerzo para compatibilizar sus actividades laborales del hospital con estas particulares, asumiendo largas jornadas de trabajo además de realizar horas extraordinarias en el

servicio por el **elevado indicador de absentismo** y falta de personal, problemas existentes en la mayoría de hospitales tanto de EsSalud, como en el Ministerio de Salud, Todo esto origina un clima organizacional no adecuado para la vida laboral que puede repercutir en la calidad de atención a los usuarios y en la salud del trabajador. Según Schneider entre las razones que pueden explicar la gran atención dedicada a la satisfacción laboral, se debe considerar: 1) la satisfacción en el trabajo es el resultado importante en la vida organizacional y 2) la satisfacción ha aparecido en diferentes investigaciones como un indicador significativo de conductas disfuncionales como el **absentismo**.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cómo es la relación entre el Clima Organizacional percibido y la Satisfacción laboral del personal de enfermería de Sala de Operaciones de Emergencia de Maternidad de Julio - diciembre 2015, Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins EsSalud?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS:

a.- ¿Cómo es clima organizacional percibido por el personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad según edad, tiempo de servicio, condición laboral?

b.- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad, según edad, tiempo de servicio y condición laboral?

c.- ¿Cómo es el clima organizacional percibido por personal de enfermería de sala operaciones de emergencia de maternidad según su relación con las dimensiones de satisfacción laboral: Relaciones interpersonales, Actividades inherentes al cargo y Reconocimiento.

d.- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de sala de operaciones de emergencia de maternidad según los indicadores del clima organizacional, HNERM ESSALUD 2015,

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el clima organizacional percibido y el nivel de satisfacción laboral del personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad, Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins EsSalud, Julio – diciembre 2015.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a. Describir como es el clima organizacional percibido por el personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad, según edad, tiempo de servicio y condición laboral. teniendo en cuenta su relación con las dimensiones de satisfacción laboral Relaciones interpersonales, Actividades inherentes al cargo y Reconocimiento

d. Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad, según su relación con los indicadores del clima organizacional.

1.4 JUSTIFICACIÓN

1.4.1 Justificación teórica.- En este mundo del siglo XXI, extraordinarios y acelerados cambios donde surgen y evolucionan continuamente los conocimientos, las herramientas y formas de interactuar con el contexto laboral y social, las cuales están condicionadas por múltiples factores como el clima organizacional y la satisfacción laboral, y otros psicológicos como la motivación, el compromiso con la organización etc., generando una interrelación con el trabajo que realizan, entre profesionales, trabajadores y también usuarios externos.

Si bien, la relación con los demás está fundamentada por las teorías de comportamiento organizacional dentro de las instituciones de salud, y de esta manera varios investigadores como ROUSSEAU, SCHNEIDER Y

REICHERS, ⁽⁸⁾ los cuales definen como: las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona son percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales.

1.4.2 Justificación Práctica.- La siguiente investigación servirá de orientación y base para los profesionales en enfermería, estudiantes y personas que se dedican al campo de la investigación en salud. Del mismo modo permitirá recomendar el manejo de técnicas para medir el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral siendo este un indicador para mejorar los servicios profesionales. También, ha sido reconocida la importancia del trabajo de enfermería en el área de la salud es muy reconocida y al respecto se han pronunciado organismos internacionales como la OMS, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS)⁽¹¹⁾, este último organismo, por ejemplo, ha informado que en de aquellos hospitales con un nivel de enfermeras profesionales mayor y, por consiguiente, con un número más alto de profesionales de enfermería por usuario, han tenido menores niveles de mortalidad en comparación con hospitales que cuentan con menor número de personal profesional de esta área. Además dicho organismo subraya que ha tenido la enfermería profesional en las actividades comunitarias de salud en la Región de las Américas, lo cual la ha constituido en una fuerza de trabajo principal para el desarrollo de

diversos programas, que toman en cuenta las necesidades de salud de las poblaciones.

1.4.3 Justificación social. Estudiar la satisfacción laboral en el personal de enfermería es relevante porque es el mayor capital humano en cualquier organización hospitalaria, representa entre el 50 y 60 % en América Latina del recurso humano de salud y en el mundo 39 %. Asimismo, es el grupo que más tiene contacto con el paciente, es quien refleja el compromiso institucional, del personal que se espera una atención oportuna y de calidad bajo unos principios morales y éticos^(12,13)

Los resultados que se obtendrán deberán ser publicados y servirán como pautas para responder a las demandas de la actividad productiva, lograr que aquellas Herramientas usadas en esta investigación sean aplicadas y tengan un impacto social en el área organizacional de enfermería para satisfacer las necesidades de los trabajadores de salud y sea fiel reflejo de un trabajo realizado con un clima organizacional óptimo, mejorando las relaciones humanas, el nivel de satisfacción y el rendimiento en la organización (Resolución Ministerial N° 143-2008/MINSA que constituye el Comité Técnico de Clima Organizacional)⁽¹⁴⁾

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

ARIAS JIMÉNEZ M, 2004.⁽¹⁵⁾, en el estudio realizado **“Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería concerniente a los cuidados neonatales hospital nacional pediátrico”**, cuyo objetivo fue analizar si los factores del clima organizacional, (la comunicación, el liderazgo, la motivación y la reciprocidad) influían en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales (UNCIN) del Hospital Nacional de Niños de Costa Rica (HNN), agosto del 2004. La Metodología, fue cuantitativa, deductiva, prospectiva, descriptiva. Se empleó las teorías de Maslow y de Herzberg, para el análisis. Universo: total del personal que laboraba en la UNCIN (44 funcionarios). Los Resultados; la comunicación se definió satisfactoria; pero se recomienda que sea breve, concisa y retroalimentada. El liderazgo se calificó como satisfactorio; debe darse el estímulo a la excelencia, el trabajo en equipo y la .Solución de conflictos. La motivación por el trabajo se describe como fuente de satisfacción y de realización sin olvidar los Incentivos, reconocimientos, motivación del desempeño, evaluación objetiva del desempeño y condiciones físicas del trabajo.

CONTRERAS ML, 2013⁽¹⁶⁾, en **“Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculadas con una institución prestadora de salud nivel III Bogotá 2013”**. El objetivo general de este estudio fue describir la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en una institución de tercer nivel de atención en salud de la ciudad de Bogotá D.C. La metodología del trabajo fue la realización de un estudio descriptivo de corte transversal, la población considerada para el presente estudio estuvo constituida por los profesionales de enfermería que laboran en las diferentes áreas de una institución de salud de tercer nivel de atención.

Los resultados, el grupo de estudio, estuvo conformado por profesionales de enfermería representados en su totalidad por el género femenino, en su gran mayoría solteras representando el 60% de la población, con un rango de edad por encima de los 40 años. Con estudios de formación post gradual en un 71.1%, y vinculadas en un 62.2% a la institución por contrato indefinido, con un tiempo de vinculación laboral superior a los 20 años de servicio. Los resultados de este estudio muestran que el 58% de la población presenta un nivel medio de satisfacción laboral, seguido del 31% de la población que presenta un nivel alto de satisfacción laboral y por último el 11% de la población con un nivel bajo de satisfacción laboral. De manera general podría decirse que la satisfacción laboral en enfermería es satisfactoria.

SALAZAR ESTRADA G.J, GUERRERO PUPO J. C. MACHADO RODRÍGUEZ Y.B CAÑEDO ANDALIA R. 2012.⁽¹⁷⁾ en el estudio realizado del **“clima y cultura organizacional componentes esenciales en la productividad laboral”**, Profesores de Investigación. Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Universidad de Guadalajara, Jalisco México. El objetivo fue lograr que los individuos, los equipos y las organizaciones funcionen mejor. La Metodología. Es un enfoque sistemático orientado a metas, y un conocimiento sobre la dinámica de la persona, los grupos y la organización, del comportamiento de las personas y de los mismos procesos de cambio. Conclusiones.-Puede que existan múltiples climas en una organización. La percepción de gerentes y trabajadores se relaciona con los niveles de la organización, los diversos lugares de trabajo o las distintas unidades del centro de trabajo. La riqueza de toda organización está en su capital humano. Sin él no hay organización ni razón de ser de ella. La persona es su esencia y el clima en que ella se desenvuelve es vital para el crecimiento de la organización.

PARRA L. H. y PARAVIC TK. 2010⁽¹⁸⁾ En el estudio realizado **“Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU)**, cuyo objetivo fue estudiar el nivel de satisfacción laboral de las/os enfermeras/os que trabajan en el Sistema de Atención de urgencia, La metodología de esta investigación es descriptiva, prospectiva y correlacional, realizada con el universo de

las/os enfermeras/os que trabajan en esos servicios. La información fue recopilada mediante el Índice de Descripción del Trabajo (IDT) y un instrumento creado por la autora de este estudio para la recolección de datos sociodemográficos. El análisis de los datos muestra que existe tendencia a la satisfacción laboral y que la variable actividades del trabajo es aquella con la que se encuentran más satisfechas/os las/os enfermeras/os. Resultados de las variables promociones y remuneraciones son predictores de una gran insatisfacción en las/os enfermeras/os. Se encontró que no existen diferencias entre el grado de satisfacción laboral general de las/os enfermeras/os que postularon en primera opción a enfermería a su ingreso a la universidad de aquellas que optaron por otra carrera como primera opción. Existió una correlación positiva entre la satisfacción laboral general de las/os enfermeras/os y la satisfacción con su vida personal.

NAVA, HERNÁNDEZ, PÉREZ, MÉXICO 2013⁽¹⁹⁾ el estudio realizado en **“Relación de la satisfacción laboral con el desempeño en los servicios de salud, y calidad del cuidado que se brinda”** cuyo objetivo es establecer el grado de satisfacción laboral e identificar los factores asociados a ésta con el personal de enfermería de cuatro instituciones públicas de salud del tercer nivel de atención. La metodología es un estudio transversal, observacional y descriptivo. La muestra 594 profesionales de enfermería. Se aplicó una encuesta integrada por dos

apartados, uno con datos sociodemográficos y otra miden los factores intrínsecos y extrínsecos relacionados con la satisfacción laboral de acuerdo al instrumento de Font roja ampliado en total). Material y métodos: en total). Resultados: se obtuvo confiabilidad del instrumento de 0.8 de alfa de Cron Bach, 35% es personal especializado, la calificación de satisfacción laboral tuvo un promedio global de 101 ± 10 . Los factores identificados con insatisfacción fueron promoción y competencia profesional, los mejor Calificados relación interpersonal con jefes y compañeros. Los factores extrínsecos no mostraron diferencias estadísticamente significativas. Discusión: los resultados concuerdan con la literatura, promoción profesional y competencia laboral son los que más se observan afectados. La institución "C" es la que tiene mayor nivel de satisfacción, también se resalta que el Profesional que labora en áreas críticas se encuentra más satisfecho. Conclusiones: el personal de enfermería en estas instituciones tiene una calificación de nivel medio a calidad de los cuidados.

BOBBIO L y RAMOS W. 2007⁽²⁰⁾ en su trabajo "**Satisfacción laboral y factores asociados de personal médico y no médico de un Hospital Nacional**", cuyo objetivo fue determinar la satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico del Hospital Nacional Dos de Mayo (HNDM). La metodología es de estudio transversal, cuya muestra fue obtenida mediante muestreo aleatorio

simple y estuvo constituida por personal asistencial médico y no médico (enfermería, obstetricia y técnico de enfermería) del HNDM entre enero y marzo de 2007. Los Resultados: El 22.7% del personal médico se encontraba satisfecho con su trabajo, la satisfacción en el grupo compuesto por enfermeras y obstetras fue del 26.2%; mientras que en el personal técnico de enfermería, la satisfacción laboral fue del 49.4. Los factores asociados a satisfacción en personal asistencial de enfermería y obstetricia fueron la adecuada carga laboral ($p=0.003$) y las adecuadas oportunidades de promoción y ascenso ($p=0.006$); mientras que, en el personal asistencial técnico fueron la satisfacción con el salario mensual ($p<0.001$) y con la supervisión ejercida sobre ellos ($p<0.001$). Concluyendo que existe un bajo porcentaje de satisfacción laboral en personal asistencial médico y no médico del HNDM el cual se encuentra por debajo de lo reportado por la literatura internacional. Los factores asociados a satisfacción difieren notablemente en el personal médico y no médico.

PÉREZ NO y RIVERA PL. 2013⁽²¹⁾ en el estudio realizado “ **Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana**, este trabajo tuvo como objetivo fue estudiar el clima organizacional y de satisfacción laboral **en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía** , resulta imprescindible, porque propician en los funcionamiento de la organización y cómo se sienten en ella; constituyendo así un

indicador de calidad. Concluyendo que existe un Nivel Medio o moderado de Clima Organizacional de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013. Existe un Nivel Medio o moderado de Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013 .Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio (57.9%), por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una vinculación causa efecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana - período 2013.

GAMARRA H. 2012⁽²⁴⁾ en su estudio realizado **“Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas”**, cuyo objetivo fue brindar información sobre relaciones interpersonales con énfasis en el cumplimiento de tareas, reconocimiento y valoración del trabajo realizado, situaciones cotidianas que influyen y afectan el desempeño de directivos y docentes La muestra estuvo conformada por 8 personas: 1 Director, 1 Subdirector y 6 profesores de nivel Primaria y Secundaria de la institución educativa teniendo en cuenta características tales como: nivel de enseñanza, condición laboral y su experiencia docente en la institución educativa. El diseño de esta investigación es de enfoque cualitativo y de

carácter descriptivo, asimismo se utilizó la técnica de la entrevista, desarrollándose una guía de entrevista semiestructurados. El instrumento fue diseñado por la investigadora y validado por dos docentes especialistas que participaron en el procedimiento de juicio de experto; la información recogida fue registrada en grabaciones y que configuran las categorías de este estudio tales como: confianza, presión, apoyo y reconocimiento del clima organizacional de la institución educativa. Los resultados de la presente investigación permitirán a los directivos obtener referencias que podrían ser utilizadas como aporte al estudio del clima organizacional y la mejora en el desarrollo de la gestión institucional.

CASTILLO NF. 2014⁽²³⁾ en el estudio realizado **“Clima motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos”**, el objetivo de la presente investigación se orienta a precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. La metodología con la cual se realizó este estudio con una investigación cualitativa de tipo transversal, con una muestra de trabajadores pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos de una empresa del sector privado que fue seleccionada para participar en la encuesta nacional de clima laboral denominada Great Place To Work. Para cumplir con el propósito de la presente investigación, se trabajó con una muestra de cien trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones jerárquicas dentro de la organización. Se utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma 1999,⁽²⁶⁾ la escala de Motivación Laboral de Gagné, y la escala de

Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010). Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral (100) entre .40 y .58, $p < .01$ reportan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral (4.00, 5.74 y 4.47 respectivamente).

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1. Bases científicas relacionadas al tema

Cuando se estudia El Clima Organizacional, se aprecia que no existe una unificación teórica sobre su conceptualización. Diferentes autores, plantean que clima y cultura organizacional son lo mismo cuando los definen como la personalidad y el carácter de una organización. Por su parte *Ouchi*⁽³⁴⁾ identifica el clima como un componente más de la cultura, plantea que la tradición y el clima constituyen la cultura organizacional de una institución. No existe una conceptualización unificada de lo que significa clima organizacional, tal es así que, **Paravic y Larraguibel**⁽²⁶⁾, quien plantea que "la satisfacción laboral es producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene, mediada por la Importancia que para él tenga, lo que se traduce en que a menor discrepancia entre lo que quiere y lo que tiene, mayor será la satisfacción".

La satisfacción laboral, continua diciendo este autor citado por las autoras antes mencionadas, "Es el resultado de la apreciación que cada individuo hace de su trabajo que le permite alcanzar o admitir el conocimiento de la importancia de los valores en el trabajo, siendo estos valores congruentes o de ayuda para satisfacer sus necesidades básicas, pudiendo ser éstas necesidades físicas o necesidades psicológicas".

a. Goncalvez A. 2009⁽³²⁾ describe al clima organizacional como la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

b. Chiavenato. 1997⁽³³⁾ plantea que el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento.

c. Anzola. 2010⁽³⁴⁾ opina que el clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

DEFINICIÓN: Se define al Clima Organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de una organización

respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

Para el estudio de clima organizacional se considera a toda persona que trabaje tenga una relación directa con la organización de salud seleccionada.

Las características que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente de la organización en que se desempeñan sus miembros. Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la Organización. Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros, y se ve afectado por diferentes variables estructurales (estilo de dirección, políticas y planes de gestión, etc.)

Teorías que sustentan el Clima Organizacional

De acuerdo con Brunet, 2004.⁽²⁷⁾ dentro del concepto de clima organizacional subyace una amalgama de dos grandes escuelas de pensamiento:

A. Escuela Gestalt y teoría funcionalista.

Si uno busca el término Gestalt en un diccionario de castellano, es muy probable que no lo encuentre. Es que Gestalt es un sustantivo de

la lengua alemana (por lo que siempre debe escribirse en mayúscula) que, aunque ha sido traducido como forma o configuración, suele utilizarse sin traducción ya que no cuenta con un equivalente exacto en el idioma español.

Escuela Gestalt.- es un movimiento de la psicología que surgió a comienzos del siglo XX en suelo alemán, con teóricos como Kurt Lewin y otros, la cual se centra en la organización de la percepción, entendida como el todo es diferente a la suma de sus partes. Esta corriente aporta dos principios de la percepción del individuo: a) Captar el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo, crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento. Según esta escuela, los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que ven el mundo. Esto quiere decir que la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su comportamiento.

Para la escuela funcionalista, el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. Es pertinente mencionar que la escuela gestaltista argumenta que el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción, en cambio los funcionalistas introducen el papel de las diferencias

individuales en este mecanismo, es decir la persona que labora interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de éste.

Como regla general, cuando la escuela gestaltista y la funcionalista se aplican al estudio del clima organizacional, estas poseen en común un elemento de base que es el nivel de homeostasis (equilibrio) que los sujetos tratan de obtener en la institución que trabajan. Las personas tienen necesidad de información proveniente de su medio de trabajo, a fin de conocer los comportamientos que requiere la organización y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que le rodea, por ejemplo: si una persona percibe hostilidad en el clima de su organización, tendrá tendencias a comportarse defensivamente de forma que pueda crear un equilibrio con su medio, ya que, para él dicho clima requiere un acto defensivo.

B.- Teoría Estructuralista, humanista, sociopolítica y crítica.

De Martín y Colbs. (1998), hacen referencia a las siguientes escuelas: Estructuralistas, humanistas sociopolítica y crítica.

Para los estructuralistas, el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento del individual. Aunque, con esto, los autores no pretenden negar la influencia de la propia personalidad del

individuo en la determinación del significado de sucesos organizacionales, sino que se centra especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva.

Para los humanistas, el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización.

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

C.-Teoría de la Aproximación Bifactorial.-

Esta teoría también es conocida como “teoría dual” o “teoría de la motivación higiene”. Fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg basándose en la creencia de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y que su actividad hacia su trabajo bien puede determinar el éxito o el fracaso del individuo. Herzberg⁽²⁴⁾ Investigó la pregunta: “¿Qué quiere la gente de sus trabajos?” Los factores motivacionales o intrínsecos tendrían el potencial de llevar a un estado de

satisfacción con el puesto (como el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el crecimiento).

Tomando en cuenta las diferentes dimensiones utilizadas para el estudio del clima organizacional y el tipo de organización que estudiaremos, seleccionamos ocho dimensiones que creímos convenientes evaluar en el Departamento:

DIMENSIONES E INDICADORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL A ESTUDIAR:

- a) **Potencial humano:** Constituye el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos tanto como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos.

Potencial humano:

- Indicadores

Liderazgo

Recompensa

- b) **Diseño organizacional (estructura):**

Las organizaciones según Chester I. Bernard ⁽³³⁾, son "un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o

más personas". En el aspecto de coordinación consciente de esta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente denominan estructura de la organización.

Indicadores:

Estructura

Toma decisiones

Comunicación Organizacional

Remuneración

- c) **Cultura de la Organización:** Una organización no es tal si no cuenta con el concurso de personas comprometidas con los objetivos, para que ello

Ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización,

Llegando a convertirse en una organización productiva eficiente o improductiva e ineficiente, dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se establezcan desde un principio.

Cultura de la organización.

Indicadores

Identidad

Motivación.

IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y /O INSTITUCIONES.

Hablar de cultura en administración no solo implica una mayor riqueza en los estudios organizacionales al adoptar los conocimientos y metodologías de otras disciplinas como la sociología, la antropología y la psicología, ni el mero análisis positivista de variables, en la búsqueda por elevar la productividad y la calidad; la cuestión va más allá, implica reformular la serie de ideas que han regido los paradigmas organizacionales y que resultan ser, la mayoría de las veces, homogeneizadores, universalistas y lineales. Sin duda, al hacer el mejor uso de esa reformulación para el desarrollo organizacional, estaremos hablando no sólo de una mejora sustancial en la empresa, sino también en la sociedad. La formulación de esta orientación estratégica se desarrollará a partir de la generación de objetivos estratégicos, concordantes con la Gestión institucional. La gestión en la atención de enfermería, es proporcionada por el Departamento de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, EsSalud,

depende del plan estratégico de la institución, donde está inmerso el trabajo planificado por nuestro Departamento.

Consecuentemente, la convergencia multidisciplinaria puede utilizarse en provecho de los estudios organizacionales. En Colombia existen al menos dos razones por las que la cultura es fundamental en el estudio de las organizaciones: la necesidad de crear un estilo propio de gestión, con base en el reconocimiento de los diversos procesos culturales del país y con una clara definición de las estrategias de desarrollo para el mismo y la inclusión de la problemática cultural como una dimensión clave y específica en las investigaciones relacionadas con el logro de la productividad y calidad desde una perspectiva integral.

En consecuencia, es innegable la necesidad de crear un clima organizacional propio ante la importancia estratégica que adquieren las actividades de investigación y desarrollo experimental para el crecimiento y autonomía de los países subdesarrollados, pues éstos no tienen forma de incorporarse ampliamente a la nueva revolución tecnológica en marcha si no generan capacidades endógenas de creatividad, selección de tecnologías, especialización de su propia producción de conocimientos e información y reflexión independientes acerca de sus problemas y de las capacidades.⁽³⁵⁾

2.2.4 BASES CIENTÍFICAS

DEFINICIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona.

Para Palma 2012⁽²⁵⁾, la satisfacción laboral se define como la Disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores Desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. Dimensiones de la Satisfacción Laboral. Locke, intentó identificar y analizar las dimensiones de las que dependía la Satisfacción Laboral, considerando que ésta deriva de un conjunto de factores asociados al trabajo. Esto lo hizo agrupando cualidades en donde las características del trabajo mismo y las individuales de cada trabajador condicionaran la respuesta de ésta hacia distintos aspectos de trabajo. Dichas características las clasificó como sigue:

a.- Satisfacción con las actividades inherentes al cargo.- el trabajo: Aquí se integra la atracción intrínseca al trabajo, como las antes mencionadas en posibilidades de éxito, reconocimiento del mismo, ascenso, aprendizaje, etc. Satisfacción con las actividades inherentes al cargo.- el trabajo en sí: Dentro de estos factores, podemos resaltar, según estudios, dentro de las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del empleado. Los empleados tienden a preferir trabajos que les den

oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción. Es por eso que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la satisfacción laboral ya que se incrementa la libertad, Independencia, variedad de tareas y retroalimentación de su propia Actuación. Se debe tomar en cuenta que el reto debe ser moderado, ya que un reto demasiado grande crearía frustración y sensaciones de fracaso en el Empleado, disminuyendo la satisfacción, Sistemas de recompensas justas: Existen dos tipos de recompensas relacionadas con la satisfacción laboral: las extrínsecas y las intrínsecas.

b.-satisfacción con el salario: Se debe considerar la forma en cómo el dinero es distribuido (equidad).La teoría en estudio (Discrepancia; Locke 1976⁽²⁶⁾) hace mención a que la satisfacción con las remuneraciones depende de la diferencia entre el valor asignado al trabajo y el pago recibido, mientras que la teoría de la equidad los individuos comparan sus aportaciones individuales y los beneficios que reciben con los de otros y responden eliminando cualquier desigualdad.

c. satisfacción con las promociones: Incluye oportunidades de formación o bases de apoyo para una posterior promoción Universidad del Bío-Bío.

Red de Bibliotecas - Chile

d. Satisfacción con el reconocimiento: Incluye las aprobaciones, elogios, y cuan loable resulta un trabajo ejecutado, así como también las críticas respecto al mismo.

Según investigaciones de Locke 1976 ⁽²⁶⁾, este punto es uno de los elementos o factores más mencionados como causa de satisfacción e insatisfacción. Satisfacción con el reconocimiento.-Holand ha trabajado e investigado en este aspecto y sus resultados apuntan a la conclusión de que un alto acuerdo entre personalidad y ocupación da como resultado más satisfacción, ya que las personas poseerían talentos adecuados y habilidades para cumplir con las demandas de sus trabajos. Esto es muy probable apoyándonos en que las personas que tengan talentos adecuados podrán lograr mejores desempeños en el puesto, ser más Exitosos en su trabajo y esto les generará mayor satisfacción (influyen el Reconocimiento formal, la retroalimentación y demás factores (contingentes).

Las recompensas extrínsecas son las que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, por ejemplo: sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización, los elogios y los reconocimientos por parte del supervisor. Las intrínsecas son las que el empleado experimenta internamente: sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho.

Este sistema de recompensas debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social (comparaciones que hace un empleado con respecto a las recompensas, el esfuerzo y el desempeño de otros empleados y que llevan a los empleados apercibir la equidad o inequidad de una situación), las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad.

Satisfacción con: Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Varios estudios han demostrado que la compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados. Las comparaciones sociales corrientes dentro y fuera de la organización.

Son los principales factores que permiten al empleado establecer lo que "debería ser" con respecto a su salario versus lo que percibe. Es muy importante recalcar que es la percepción de justicia por parte del empleado la que favorecerá su satisfacción.

Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos: Las promociones o ascensos dan la oportunidad para el crecimiento personal, mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona. En este rubro también es importante la percepción de justicia que se tenga con respecto a la política que sigue la organización. Tener una percepción de que la política seguida es clara, justa y libre de ambigüedades favorecerá la satisfacción.

Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo. Condiciones favorables de trabajo:

A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado. Otro aspecto a considerar es la cultura organizacional de la empresa, todo ese sistema de valores, metas que es percibido por el trabajador y expresado a través del clima organizacional también contribuye a proporcionar condiciones favorables de trabajo, siempre que consideremos que las metas organizacionales y las personales no son opuestas. En esta influyen más

factores como el que tratamos en el siguiente punto. Colegas que brinden apoyo.

Satisfacción con las relaciones interpersonales.- con los compañeros y la s la supervisión; El trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Si bien la relación no es simple, según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados. Cabe resaltar sin embargo que los individuos difieren algo entre sí en sus preferencias respecto a la consideración del Líder: probable que tener un líder que sea considerado y tolerante sea más importante para empleados con baja autoestima o que tengan puestos poco agradables para ellos o frustrantes. En lo que se refiere a la conducta de orientación a la tarea por parte del Líder formal, tampoco hay una única respuesta, por ejemplo cuando los Papeles son ambiguos los trabajadores desean un supervisor o jefe que les Aclare los requerimientos de su papel, y cuando por el contrario las tareas Están claramente definidas y se puede actuar competentemente sin guía e instrucción frecuente, se preferirá un líder que no ejerza una supervisión estrecha. También cabe resaltar que cuando los trabajadores no están muy motivados y encuentran su trabajo desagradable prefieren un líder que no los presione para mantener estándares altos de ejecución y/o desempeño.

De manera general un jefe comprensivo, que brinda retroalimentación positiva, escucha las opiniones de los empleados y demuestra interés Permitirá una mayor satisfacción. Compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo:

2.2.2 BASES TEÓRICAS Y EPISTÉMICAS DE SATISFACCIÓN LABORAL

Modelos teóricos que explican la Satisfacción en el trabajo.

A continuación se detallan las teorías que dan soporte a la investigación.

Teoría de Higiene-Motivacional.- Esta teoría demuestra que la presencia de ciertos Factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción Laboral, (Herzberg, 1968 ⁽²⁷⁾). Los factores presentes, que son fuentes de satisfacción, se Denominan factores motivacionales y son intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento del Logro, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento o avance). Por otro lado, los factores Ausentes, que son fuente de insatisfacción, se catalogan como factores de higiene y son Extrínsecos al trabajo (políticas de la compañía y administración, supervisión, relaciones Interpersonales, condiciones laborales, salario, estatus y seguridad).

Teoría del Ajuste en el trabajo. Esta teoría señala que cuanto más se relacionen las Habilidades de una persona (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) con los Requerimientos de la función o de la organización, es más probable que vaya a realizar un Buen trabajo y, por consiguiente, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador 13

Dawis, 1994⁽²⁸⁾ De igual forma, cuanto más se relacionen los refuerzos (premios) de la Función o la organización con los valores que una persona busca satisfacer a través del trabajo (Logro, confort, estatus, altruismo, seguridad y autonomía), es más probable que la persona Perciba al trabajo como satisfactorio. El grado de satisfacción e insatisfacción son vistos Como predictores de la probabilidad de que una persona vaya a permanecer en su puesto de Trabajo, logre tener éxito en este y reciba los reconocimientos esperados.

Teoría de la discrepancia. Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral es el estado Emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o Facilitar el logro de los valores laborales. Asimismo, la insatisfacción laboral es el estado Emocional no placentero, resultante de la valoración del trabajo como frustrante o bloqueo de La consecución de los valores laborales Locke, 1968 ⁽²⁶⁾. La satisfacción e insatisfacción laboral. Se derivan de la evaluación que hace el trabajador al contrastar sus valores con la percepción De lo que le ofrece el trabajo. En este sentido, se define el carácter dinámico de los valores Que varían de persona a persona, así como la jerarquía de valores que cada individuo posee.

Cada experiencia de satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de un juicio dual: el Grado de la discrepancia valor-percepción y la importancia relativa del valor para el Individuo.

Teoría de la satisfacción por facetas.

Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral resulta del grado de discrepancia entre lo que el individuo piensa que debería recibir y lo que recibe realmente, en relación con las facetas y la ponderación que tiene para el sujeto: Lawler, 1973⁽²⁹⁾. La cantidad que debería ser recibida (QDR) resulta de: (a) la percepción de las contribuciones individuales para el trabajo, (b) la percepción de las contribuciones y de los resultados de los colegas, y (c) las características del trabajo percibidas. La percepción de la cantidad recibida (QER) proviene de: (a) la percepción de los resultados de los otros, y (b) los resultados efectivamente recibidos por el individuo. Al compararse, pueden ocurrir tres situaciones: (a) QDR es igual a QER, entonces hay satisfacción; (b) QDR es mayor a QER, entonces hay insatisfacción; y (c) QDR es menor a QER, entonces hay sentimiento de culpa e inequidad. En la seguridad social como también en hospitales del ministerio de salud del Perú en el año 2015, el trabajo del personal de enfermería y el ambiente donde lo realizan, pareciera no ser el más adecuado para estar satisfechos laboralmente. El cansancio y la fatiga por tener que trabajar además en la actividad privada para satisfacer todas sus necesidades inclusive la de capacitación, el tener un horario rotativo, (tarde, mañana y noche) que sugiere un desgaste agregado. Desplegando mucho esfuerzo para compatibilizar sus actividades laborales del hospital con estas particulares, asumiendo

largas jornadas de trabajo además de realizar horas extraordinarias, en el mismo hospital por el elevado índice de absentismo.

Teoría de los eventos situacionales. En esta teoría se sostiene que la satisfacción laboral está determinada por factores denominados características situacionales y eventos Situacionales (Quarstein, McAfee, & Glassman, 1992 ⁽³⁰⁾). Las características situacionales son Los aspectos laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto (sueldo, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, política de la empresa y supervisión). Los eventos situacionales son facetas laborales que los trabajadores no evaluaron antes, sino Que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto. Estos pueden ser positivos (tiempo Libre por culminar una tarea) o negativos (desperfecto de una máquina).

2.4 Instrumentos para medir la Satisfacción Laboral, son variados instrumentos analizados y de ellos se da especial atención a la de Satisfacción Laboral SL-SPC que ha sido validado en Perú.

Minnesota Satisfacción Questionnaire (MSQ). El Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ), está diseñado para medir la Satisfacción del empleado con su trabajo y asienta sus argumentos en los principios básicos de la teoría del ajuste. Esta escala se presenta en dos formatos: una versión larga de 100 ítems y otra abreviada de 20; en ambas ediciones se incluyen ítems en los que se interroga acerca De 20 facetas de la satisfacción laboral, aunque las puntuaciones de las mismas

se calculan Solo para el formato largo. En el formato corto se evalúa la satisfacción general, la intrínseca (Naturaleza del puesto) y la extrínseca (otros aspectos de la situación del trabajo, como las Prestaciones y salarios.

Explicada mediante los modelos teóricos, Medida con los instrumentos

- Estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona
- Disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo.

Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos, se describe mediante los factores Comportamiento Organizacional y Satisfacción Laboral Comportamiento organizacional.

- (a) la teoría de la organización,
- (b) el desarrollo de la organización, y
- (c) la administración de recursos.

Se necesita realizar en este servicio de sala de operaciones de maternidad, proyectos de innovación y desarrollo tecnológico, para fortalecer la productividad y competitividad dentro del sector y de la población a quien se da la atención, siguiendo las políticas de orientación de la Gerencia Ejecutiva del Hospital y Gerencia Ejecutiva de EsSalud, LA demanda: Identifica a la población de gestantes de alto riesgo, que tienen repercusión en el patrón de utilización de los servicios por problemas de

salud inherente a pacientes mujeres que hacen uso de los servicios de Ginecología y Obstetricia de emergencia. (Aseguradas y cónyuges).

Lo interesante es que para motivar al individuo, "se recomienda poner de relieve el logro, reconocimiento, trabajo en sí, la responsabilidad y el crecimiento, y se debe cuidar también de los factores extrínsecos".

Pirámide de Necesidades de Maslow: Abraham Maslow identificó las siguientes necesidades:

A. Las necesidades fisiológicas: son la alimentación, habitación y Protección contra el dolor o el sufrimiento. También se les llama necesidades biológicas y exigen satisfacción clínica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo.

B. Las necesidades de seguridad: son las de estar libre de peligros (reales imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno externo. También están estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo.

C. Las necesidades sociales: son la amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Están relacionados con la vida del individuo en sociedad con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto.

D. Las necesidades de estima: son las relacionadas con la forma en que una persona se percibe y evalúa, como la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo.

E. Las necesidades de autorrealización: son las más elevadas del ser Humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades. Son las necesidades humanas que se encuentran en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida.

Actitudes hacia el trabajo

Las actitudes representan una importante variable orientada cognitivamente en el estudio del comportamiento organizacional. Una actitud es una tendencia persistente a sentir comportarse en cierta forma hacia algún objeto, es un proceso cognitivo completo que tiene Tres características básicas:

- (a) persiste a menos que se haga algo para cambiarla,
- (b) varía a lo largo de una escala de muy favorable a muy desfavorable, y
- (c) se dirige hacia un objeto

Por el que una persona tiene sentimientos y creencias.

Las actitudes tienen tres componentes Básicos:

- (a) emocional, que son los sentimientos o el afecto de la persona hacia un objeto;

(b) Informativo, que son las creencias y la información que una persona tiene sobre el objeto; y

(c) comportamiento, que consiste en las tendencias de una persona a comportarse de una Manera específica hacia un objeto. Comprender las funciones de las actitudes y la manera en que pueden cambiarse es importante en el estudio del comportamiento organizacional. En el servicio de sala de operaciones de Emergencia de maternidad se observan conductas inadecuadas que no se ajustan al patrón que deben regir en actividades laborales. Se observa poco trabajo en equipo, labores limitadas al horario de trabajo y se realiza solo lo, indispensable, generándose conflictos dentro del grupo del equipo quirúrgico, deficiente relación con el jefe inmediato, colegas y otro personal a su cargo, esto entorpece la comunicación , altera la armonía y el mejor desempeño de las actividades , tornándose dificultosas y poco gratificantes.

2.2.2 Satisfacción laboral y su relación con los datos socio laborales:

A finales de 1970 y principios de 1980, las enfermeras empezaron a investigar principalmente en el campo teórico de la psicología y la administración. Se enfatizó en las características de la organización que contribuían a la satisfacción en el trabajo, incluyendo modelos de gestión participativa y directores de enfermería a nivel ejecutivo.

Posteriormente se ha explorado en diferentes áreas, Kangas en 1999 halló a través de la síntesis de 38 estudios anteriores respecto a las variables que afectan **la satisfacción laboral de enfermería, que la satisfacción de las enfermeras** se correlaciona con el estado de prestigio de su sitio de trabajo, la independencia en la toma de decisiones, el control sobre su práctica y el apoyo social percibido. Sin embargo la tensión en el trabajo se correlaciona de manera negativa con la satisfacción laboral de las enfermeras. En otras investigaciones, se ha considerado que la satisfacción en el trabajo es reconocida como un indicador clave del desempeño de enfermería, calidad del cuidado del paciente y un factor ahorrador de costos. Chung, Samuel y Alexander 2003, ⁽³¹⁾. a través de un estudio transversal, en el cual participaron 3472 enfermeras/os registradas, identificaron algunos ⁽³⁹⁾

2.2.3 Factores que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras de los hospitales de Carolina del Sur, y a su vez compararon variables de género, edad, tiempo de servicio y trabajo extra dentro y fuera del centro donde labora.

En los resultados obtenidos no se halló una correlación estadísticamente significativa. Entre la edad, años de servicio y la satisfacción laboral, sin embargo las enfermeras con experiencia mayor a dos años tenían niveles más bajos de satisfacción en sus puestos de trabajo que aquellas enfermeras que tenían experiencia de 02 años también. Satisfacción laboral en enfermería en una Institución salud de cuarto nivel de atención demostró que la posición de trabajo es un factor que afecta la satisfacción laboral de las enfermeras, por ejemplo las enfermeras especialistas clínicas y las de cargos administrativos tenían los niveles más altos de satisfacción. Se encontró también, que la posición que ocupan las enfermeras dentro de los hospitales también influye, así, las enfermeras que trabajan fuera de él, como las enfermeras de salud a domicilio, las enfermeras de las universidades. El tiempo que se emplea en sus diferentes tareas puede variar, la estructura de trabajo es diferente, las relaciones interpersonales con sus compañeros y supervisores pueden ser diferentes, y por consiguiente estas diferencias sean las que conduzcan a la satisfacción..

Comportamiento dentro del clima organizacional, las Actitudes Hacia el Trabajo y Satisfacción Laboral, sus tipos más estudiados mediante las siguientes teorías. ⁽²⁹⁾

2.2.5 DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

En este sentido, Locke 1976 ⁽²⁶⁾ fue uno de los primeros autores que intentó Identificar varias de estas características, clasificándolas a su vez en dos Categorías:

1. Eventos o condiciones de satisfacción laboral

- a. Satisfacción en el trabajo: interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos.
- b. satisfacción con el salario: valoración con el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al mismo o al método de distribución.
- c. Satisfacción con las promociones: oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción.
- d. Satisfacción con el reconocimiento: que incluye los elogios por la realización del trabajo, las críticas, la congruencia con la propia percepción.

- e. Satisfacción con los beneficios: tales como pensiones, seguros
- f. Médicos, vacaciones, primas.
- g. Satisfacción con las condiciones de trabajo: como el horario, los
- h. Descansos, el diseño del puesto de trabajo, la temperatura.

2. Agentes de satisfacción: que hacen posible la ocurrencia de estos eventos

- a. Satisfacción con la supervisión: referida al estilo de supervisión o las habilidades técnicas, de relaciones humanas o administrativas.
- b. Satisfacción con los compañeros: que incluye la competencia de estos, su apoyo, comunicación, amistad.
- c. Satisfacción con la compañía y la dirección: aspectos como la política de beneficios y salarios dentro de la organización. Hackman y Oldham (1975) aplicaron un cuestionario llamado Encuesta de Diagnóstico. Se identificaron cinco dimensiones, las cuales se explican: a continuación de una forma detallada, para un claro entendimiento y a la vez determinar la importancia de las mismas.
- d. Variedad de habilidades: el grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado.

- e. Identidad de la tarea: el grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible.
- f. Significación de la tarea: el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.
- g. Autonomía: el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello.

3. Retroalimentación del puesto:

El grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación. Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en el trabajo.(31)

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **CLIMA ORGANIZACIONAL.-** Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros.

- **ENFERMERA.-** es aquella profesión que presta un servicio a la sociedad en coordinación con los otros profesionales del área de la salud, a través de la prevención y tratamiento de las enfermedades, así como de la rehabilitación de las personas que las padecen, basándose en la identificación y tratamiento de las respuestas humanas reales mediante un método llamado, proceso de enfermería , Instrumento que le sirve para valorar, diagnosticar, planificar, intervenir y evaluar el estado del paciente.
- **SATISFACCIÓN LABORAL.-** Es la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de Supervisión, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción Compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la Satisfacción Laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que se desempeña la persona. Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo.

CAPITULO III

VARIABLES E HIPÓTESIS

3.1 DEFINICIÓN DE VARIABLES

- **VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL.-** Es el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los Empleados. Se refiere Tanto a la parte física como emocional. Se le conoce principalmente como clima psicológico.
- **VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL-** ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como el trato del supervisor, compañeros de trabajo, salarios, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general.

- **DATOS SOCIO LABORALES**

Edad. Definición Conceptual

Tiempo transcurrido en años cumplidos desde el nacimiento a la fecha de la aplicación del instrumento

Definición operacional

Tiempo en años transcurrido desde su nacimiento y declarado por el Entrevistado

Condición laboral Definición Conceptual

Tipo de contrato Laboral según ley.

Definición operacional: CAS., Contratado, nombrado

Tiempo de servicio: Definición Conceptual tiempo trabajado en la institución

Definición operacional más de cinco años laborados menos o más de 30 años cumplidos en el ejercicio de su labor

3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (37)

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL y OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN DE LAS VARIABLES
X1. CLIMA ORGANIZACIONAL	<p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</p> <p>Es el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con La motivación de los Empleados. Se refiere Tanto a la parte física como emocional. Se le conoce principalmente como clima psicológico.</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>Resultados de la Aplicación de una encuesta al personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad utilizando como instrumento un cuestionario de preguntas para medir el nivel de clima organizacional</p>	<p>a) potencial humano.</p> <p>b) diseño organizacional.</p> <p>c) cultura organizacional</p>	<p>1. Liderazgo</p> <p>2. recompensa</p> <p>3.comunicación</p> <p>4.toma.de decisiones</p> <p>5.motivación</p> <p>6. entorno físico</p>	<p>MUY BUENO</p> <p>BUENO</p> <p>REGULAR</p> <p>MALO</p> <p>MUY BUENO</p> <p>BUENO</p> <p>REGULAR</p> <p>MALO</p> <p>MUY BUENO</p> <p>BUENO</p> <p>REGULAR</p> <p>MALO</p>

<p>Y1 SATISFACCIÓN LABORAL</p>	<p>Definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como el trato del supervisor, compañeros de trabajo, salarios, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general.</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL Resultados de la Aplicación de una encuesta al personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad utilizando como instrumento un cuestionario de preguntas para medir el nivel de satisfacción laboral</p>	<p>1. relaciones interpersonales.</p> <p>2. actividades inherentes al cargo.</p> <p>3.Reconocimiento</p>	<p>1.trabajo en equipo</p> <p>2.trato.de supervisor</p> <p>3.. compromiso</p> <p>4. Capacitación</p> <p>5.Estabilidad laboral</p> <p>6. Promoción</p>	<p>Satisfecho</p> <p>Moderadamente</p> <p>Satisfecho</p> <p>Insatisfecho</p> <p>Satisfecho</p> <p>Moderadamente</p> <p>Satisfecho</p> <p>insatisfecho</p> <p>Satisfecho</p> <p>Moderadamente</p> <p>Satisfecho</p> <p>Insatisfecho</p>
---	--	--	---	--

3.3 Hipótesis general e hipótesis específica

Hipótesis estadísticas:

Hi El Clima Organizacional no está relacionado en forma significativa con la satisfacción Laboral del personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad HNERM EsSalud julio – diciembre 2016.”

Ha. El Clima Organizacional está relacionado significativamente con la Satisfacción Laboral del personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad HNERM EsSalud julio – diciembre 2015

Hipótesis Específicas

Ha El Clima Organizacional que percibe el personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad está relacionado significativamente teniendo en cuenta la edad, tiempo de servicio, condición laboral. Hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins EsSalud 2015.

Ha El nivel de satisfacción laboral que tiene el personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad está relacionado significativamente teniendo en cuenta lo, la edad, tiempo de servicio, condición laboral, Hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins EsSalud 2015.

Ha El Clima Organizacional que percibe el personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad está relacionado significativamente teniendo en cuenta las dimensiones de satisfacción laboral, relaciones interpersonales actividades inherentes al cargo y el reconocimiento. Hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins EsSalud 2015.

Ha El nivel de satisfacción laboral que tiene el personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad está relacionado significativamente teniendo en cuenta los indicadores de clima organizacional, Liderazgo y decisión, recompensa, comunicación, remuneración y entorno físico, Rebagliati Martins EsSalud 2015.

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según su profundidad es, descriptiva, correlacional, explicativa, porque se midió mediante un Proceso dinámico tiene como objetivo de estudio un problema delimitado y concreto, con preguntas sobre cuestiones específicas, capaces de ser cuantificadas, mediante resultados en función a la recolección de datos numéricos, procedimientos estadísticos. Describiendo la situación problemática del servicio en estudio. Por otra parte, también conlleva a analizar y medir el grado de relación que existe entre dos variables que se pretende estudiar, por su naturaleza es cuantitativa para determinar si están o no relacionadas con los mismos sujetos y después se analiza la correlación según su finalidad es aplicada.⁽⁴⁶⁾

4.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

El diseño metodológico que se usó es no experimental u observacional en la tesis descriptiva es de corte transversal y correlacional.⁽⁴³⁾

El diseño del estudio es correlacional de corte transversal cuyo esquema de diseño es:

Donde:

M= tamaño de la muestra (25 Enfermeras especialistas de sala de operaciones de Emergencia de maternidad.

X1: clima organizacional

$$\left. \begin{array}{l} \{ \\ \} \end{array} \right\} R \left. \begin{array}{l} \{ \\ \} \end{array} \right\} \text{Relación entre estas dos variables.}$$

Y1: Satisfacción labora

4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN: La población de estudio estuvo constituida por 25 enfermeras. Siendo 20 enfermeras de la especialidad de centro quirúrgico y 05 de la especialidad de neonatología que actualmente trabajan en el servicio de sala de operaciones de emergencia de maternidad de Julio – diciembre 2015.

MUESTRA: 25 enfermeras especialistas (unidades de análisis) que estuvieron en el momento de realizar la aplicación de la encuesta.

Criterios de inclusión.-

1. Personal de enfermeras profesionales asistenciales activas personal especializado de centro quirúrgico y personal de neonatología.
2. que estuvieron presentes durante el periodo de aplicación del instrumento y que por supuesto aceptaron, participar.
3. Con tiempo de servicio por lo menos de cinco años de labor en Sala de operaciones de Emergencia de maternidad como mínimo

Criterios de exclusión.-

- 1.- Profesionales de enfermería asistenciales que se encontraban periodo vacacional.
- 2.- Enfermera menor de cuatro años de permanencia, durante el proceso de recolección de la información.
- 3.- Enfermera jefe de área otro Personal administrativo..

4.4 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Mediante cuestionario de Clima organizacional y satisfacción laboral, elaborado Para la recolección de la opinión de las enfermeras mediante es menor⁽⁴⁹⁾. Instrumento de medida del clima organizacional Para diagnosticar el clima organizacional se aplicó un instrumento a partir de un cuestionario de 17 preguntas, adaptado por el Departamento de Calidad del Ministerio de Salud, y validado en una experiencia anterior (Rebeco, 2001). Se incorporó al instrumento el conflicto como nueva variable. Las preguntas incorporan Clima organizacional y satisfacción labor en un establecimiento de salud de la seguridad social. Fueron obtenidas de un instrumento utilizado en la evaluación del clima organizacional de un consultorio municipal de la ciudad de Los Ángeles (Pincheira, 2001). El cuestionario mide el clima organizacional con respuestas basadas en escala tipo Likert, de cuatro puntos (a saber: = muy bueno = 4, bueno = 3, regular = 2, malo = 1). Se incorpora al instrumento un factor, que da inicio a un nuevo proceso de validación que

se muestra en los resultados. Instrumento de medida de la Satisfacción laboral .El instrumento utilizado para evaluar la satisfacción laboral del usuario interno del hospital es el instrumento de 15 preguntas ,S20/23 de la Universidad de Valencia Meliá y Peiró, 1989 .(47) Tiene una estructura de 3 secciones: Satisfacción con las relaciones interpersonales relativos a la forma en que se dan las relaciones personales con los compañeros y superiores y satisfacción con las actividades inherentes al cargo, relativos al entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo, la limpieza, higiene y salubridad, la temperatura, la ventilación y la iluminación, satisfacción con las prestaciones recibidas referidos al grado en que la empresa cumple el convenio, la forma en que se da la negociación, el salario recibido, Las oportunidades de promoción y las de formación. Satisfacción intrínseca del trabajo .y que se refieren a las satisfacciones que da el trabajo por Sí mismo, las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer aquello que gusta o en lo que se destaca y los objetivos, metas y producción a alcanzar, que se refieren a la satisfacción con la participación en las decisiones del grupo.. Los trabajadores responden utilizando un formato de respuesta de Likert de siete puntos (desde satisfecho = 3 a Moderadamente .Satisfecho = 2 insatisfecho = 1, Análisis de datos Una vez recolectados los datos, es necesario organizarlos, clasificarlos y resumirlos adecuadamente, de tal manera que posibilite un mejor análisis de la información obtenida. Para ello se utilizó el paquete estadístico, SPSS, en él se tabularon los datos, y se obtuvieron los

resultados de fiabilidad y factorización de los cuestionarios utilizados. Luego se calcularon los factores de cada variable y con ellos se realizaron las correlaciones entre las variables estudiadas.

RESULTADOS

Dentro de las técnicas estadísticas utilizaremos la del coeficiente de correlación por rangos para medir la relación entre variables ordinales.

El instrumento de recolección de datos que fue administrado al personal de enfermería del área de sala de operaciones de emergencia de maternidad tomando como referencia lo expuesto por Hernández y otros (2003), al afirmar que el mismo consiste en "un conjunto de ítems, presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a quienes se les suministre"

4.5 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Solicitud de permiso para el levantamiento de información mediante cuestionario, aplicándose a 25 enfermeras del servicio de Sala de operaciones de emergencia de maternidad en el mes de Diciembre 2015.

En la etapa de planeamiento de la investigación se efectuó un análisis sobre la tendencia del personal de enfermería a la satisfacción laboral con todas las consecuencias, alto índice de absentismo institucional, disminución en del índice de producción y o rendimiento, personal, que

no se identifica con la organización, por lo tanto se determinó estudiar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal y el ¿Por qué? Del resultado.

Se definen así el problema y el objetivo general y los objetivos y problemas específicos.

Luego se precisó la muestra que en este caso fue la población (29) unidades de análisis, del servicio de sala de operaciones de emergencia de maternidad de HNERM EsSalud 2,015. En la etapa de ejecución se fue de lo específico a lo general es decir se utilizó el método inductivo. Aunque al comienzo se tomó el método deductivo

Para partir de lo general a lo específico nos enmarcaremos en un contexto definido. (Sala de operaciones de emergencia de maternidad).⁽⁴⁵⁾

4.6 PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se realizó la tabulación de datos mediante el software del programa SPSS versión 22 convertidos en datos integrados presentándose en forma de tablas de frecuencia y gráficos.

Se realizó la contrastación de la hipótesis mediante el análisis de los datos y variables, se formularan apreciaciones sobre las relaciones entre variables.

El resultado de la contrastación de las hipótesis, favoreció a la formulación de conclusiones y recomendaciones de la tesis.

DATOS SOCIO LABORALES: Se codifico de la siguiente manera:

- 1 EDAD 25 – 30 años..... (1)
 31 – 40 años..... (2)
 41 – 50 años..... (3)
 51 a más años..... (4)
- 2 SEXO MASCULINO..... (2)
 FEMENINO..... (1)
- 3. TIEMPO DE SERVICIO DE SERVICIO EN SALA DE OPERACIONES DE EMERGENCIA DE MATERNIDAD:
 - Menos de 5 años..... (1)
 - 6 – 10 años..... (2)
 - 11 – 20 años..... (3)
 - 21 – 30 años..... (4)
 - Más de 31 años.....(5)
- 3. CONDICIÓN LABORAL
 - Nombrado..... (1)
 - Contratado..... (2)
 - Cas..... (3)

En la segunda parte, se presentan enunciados para indagar la percepción del clima organizacional por cada uno de ellos y seleccione una de las cuatro alternativas, marcando con una equis(X) en el espacio correspondiente que se identifique con su criterio:

- Muy bueno (4)
- Bueno..... (3)
- Regular (2)
- Malo..... (1)

En la segunda parte, se presentan enunciados para indagar el nivel de satisfacción Laboral, Lea cuidadosamente cada uno de ellos y seleccione una de las tres alternativas, marcando con una equis (X) en el espacio correspondiente que se identifique con su criterio:

- Satisfecho..... (3)
- Moderadamente
- Satisfecho..... (2)
- Insatisfecho.....(1)

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 Análisis Estadístico descriptivo según frecuencia

Recuento tabla N° 5.1. **Clima organizacional*satisfacción laboral tabulación cruzada**

Clima organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	insatisfecho		moderadamente satisfecho		satisfecho		total	%
malo	3	12%	2	8%	1	4%	6	24%
regular	1	4%	7	28%	2	8%	10	40%
bueno	1	4%	5	20%	2	8%	8	32%
muy bueno	0	0%	0	0%	1	4%	1	16%
Total	5	20%	14	56%	6	24%	25	100%

Fuente propia: encuesta realizada al personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad HNERM. ESSALUD.

INTERPRETACIÓN.- Del 100 %, (25) del personal de enfermeras encuestados el 24% (6) perciben un mal clima organizacional, y el 40% lo perciben regular en la escala de Likert se aproximan al lado negativo de la percepción por Tanto el 64%(16) del total no perciben un clima organizacional no adecuado. Y en relación al nivel de satisfacción Laboral el 20% (5) están insatisfechos laboralmente y moderadamente satisfechos 14 (56%) por tanto estando dentro del lado negativo de la escala de Likert, observamos que 76%!(19) enfermeras no están totalmente satisfechas.

Tabla N° 5.2 Estadísticos descriptivos

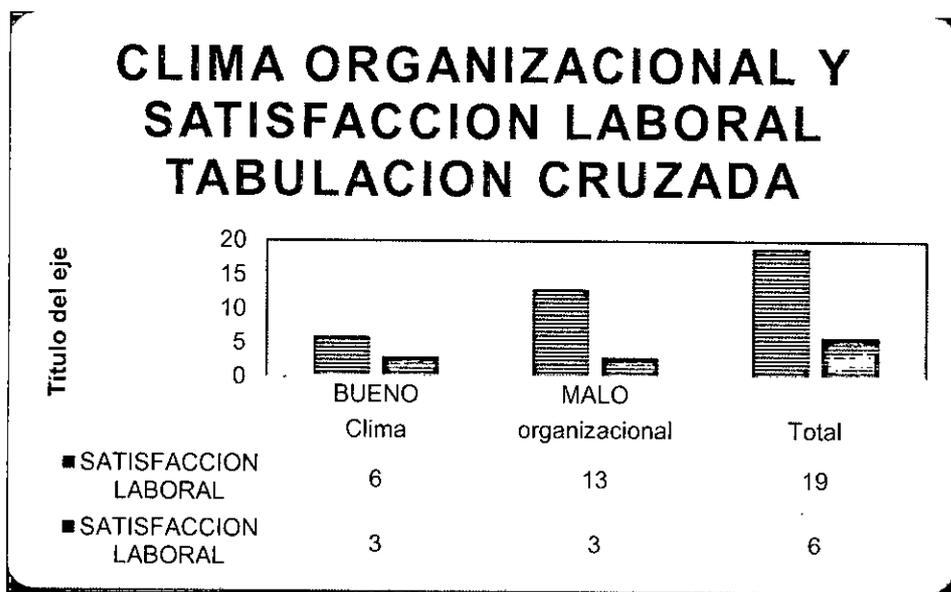
	Media	Desviación estándar	N
Clima organizacional	2,1600	,85049	25
Satisfacción laboral	2,0400	,67577	25

Fuente propia: encuesta realizada al personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad HNERM. ESSALUD.

**Tabla N° 5.3 Clima organizacional*Satisfacción laboral
tabulación cruzada**

CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL		Total	total
	INSATISFE CHO	SATISFECHO		% acumulado
	BUENO	6	3	9
MALO	13	3	16	65%
Total	19	6	25	100%

Fuente propia: encuesta realizada al personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad.



INTERPRETACIÓN: Del 100% de encuestados (25) perciben un clima organizacional de malo a regular 16 es decir el (65%) y un clima bueno y muy bueno solo el 25% es decir 9 personas. En cuanto a la satisfacción laboral perciben insatisfacción 19 (76%) y satisfacción 6 (24%).

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

6.1.1 Formulación de las hipótesis estadísticas:

Hi El Clima Organizacional **no está** relacionado en forma significativa con la satisfacción Laboral del personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad HNERM EsSalud julio – diciembre 2016.” .”

Ha. El Clima Organizacional **está** relacionado significativamente con la Satisfacción Laboral del personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad HNERM EsSalud julio – diciembre 2015

Tabla N° 6.1 según Correlaciones Rho de Spearman			Clima organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,326
		Sig. (unilateral)	.	,056
		N	25	25
Satisfacción laboral	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,326	1,000
		Sig. (unilateral)	,056	.
		N	25	25

Fuente propia: encuesta realizada al personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad HNERM. ESSALUD.

* La correlación según coeficiente de Spearman es $0.326 < a 1$ no es significativa en el nivel de $0.056 > a 0.05$ se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Tabla N° P 6.2. pruebas de chi-cuadrado clima organizacional y satisfacción laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	,672 ^a	1	,412		
Corrección de continuidad	,110	1	,740		
Razón de verosimilitud	,654	1	,419		
Prueba exacta de Fisher				,630	,363
N de casos válidos	25				

Fuente: propia según encuesta.

- a. 2 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,16.
 b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Interpretación.-No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, prueba chi cuadrado de Pearson es $1 >= 1$ y su grado de significancia es $0.412 > 0.05$ por tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

6.6.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Ha El Clima Organizacional que percibe el personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad **está** relacionado significativamente teniendo en cuenta la edad, tiempo de servicio, condición laboral. Hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins EsSalud 2015.

Tabla 6.3 Correlación entre indicadores de clima organizacional y datos Socios laborales

Dimensiones del clima laboral potencial humano diseño org, y cultura org, y Correlaciones con indicadores y datos socio laborales		edad	Tiempo servicio	Condición laboral
Liderazgo y decisión	Correlación de Pearson	,239	-,173	-,015
	Sig. (bilateral)	,251	,409	,943
recompensa	Correlación de Pearson	-,080	,268	,333
	Sig. (bilateral)	,705	,195	,103
comunicación	Correlación de Pearson	,267	,105	,124
	Sig. (bilateral)	,197	,618	,556
reconocimiento	Correlación de Pearson	-,413*	-,054	,320
	Sig. (bilateral)	,040	,799	,119
entorno físico	Correlación de Pearson	-,117	,475*	,285
	Sig. (bilateral)	,576	,016	,167

Fuente propia: encuesta realizada al personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad HNERM. ESSALUD. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).-

INTERPRETACIÓN: existe significancia bilateral entre:

- la correlación de reconocimiento y edad $-0.413 < 1$ significancia. $0.040 < 0.05$
- la correlación de entorno físico y tiempo de servicio $0.475 < 1$ grado de significancia. $0.016 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, en estos casos.

Ha El nivel de satisfacción laboral que tiene el personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad **está** relacionado significativamente teniendo en cuenta lo, la edad, tiempo de servicio, condición laboral, Hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins EsSalud 2015.

Tabla 6.4: correlaciones de indicadores de satisfacción con datos Socios laborales

Correlaciones entre dimensiones de satisfacción laboral y datos socioeconómicos		Edad	Tiempo De servicio	Condición laboral
Satisfacción	Correlación de Pearson	-,080	-,078	-,280
Relaciones interpersonales	Sig. (bilateral)	,710	,717	,185
Satisfacción	Correlación de Pearson	-,051	,479*	,573**
Actividades Del cargo	Sig. (bilateral)	,812	,018	,003
Satisfacción	Correlación de Pearson	-,167	,357	-,126
Con el reconocimiento	Sig. (bilateral)	,435	,087	,558

Fuente propia: encuesta realizada al personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad HNERM. ESSALUD.

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).*

Interpretación de la tabla: existe relación significativa bilateral entre satisfacción de actividades inherentes al cargo y el tiempo de servicio $0.479 < \alpha < 1$ Y grado de significancia de (0.018) menor a 0.05, Igualmente Sucede con condición laboral correlación de $0.573 < 1$ su grado de significancia es $(0.003) < 0.05$, en estos casos se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la alterna.

Ha El Clima Organizacional que percibe el personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad **está** relacionado significativamente teniendo en cuenta las dimensiones de satisfacción laboral, relaciones interpersonales actividades inherentes al cargo y el reconocimiento. Hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins EsSalud 2015.

Tabla N° 6.5 indicadores de clima organizacional y su correlación con la satisfacción laboral			Satisfacción laboral
Rho. De Spearman	compromiso	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,161 ,442 25
	recompensa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,003 ,988 25
	comunicación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,166 ,427 25
	Entorno físico	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,189 ,365 25

Fuente : propia según encuesta.

INTERPRETACIÓN.- No existe correlación según Rho de Spearman según indicadores del clima Organizacional Con satisfacción laboral, se rechaza la hipótesis alterna y Acepta la hipótesis nula.

Hi El nivel de satisfacción laboral que tiene el personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad **está** relacionado significativamente teniendo en cuenta los indicadores de clima organizacional, Liderazgo y decisión, recompensa, comunicación, remuneración y entorno físico, Rebagliati Martins EsSalud 2015.

Tabla N° 6.6 correlación según indicadores del clima organizacional y dimensiones de satisfacción laboral Julio - diciembre 2015 HNERM ESSALUD.			Satisfacción relaciones interpersonales	Satisfacción de actividades inherentes al cargo	satisfacción de reconocimiento
Rho de Spearman	motivación	Coefficiente de correlación	,358	-,150	-,362
		Sig. (bilateral)	,079	,474	,076
		N	25	25	25
	promoción	Coefficiente de correlación	-,023	,092	,154
		Sig. (bilateral)	,913	,662	,462
		N	25	25	25
	recompensa	Coefficiente de correlación	,279	,317	,023
		Sig. (bilateral)	,177	,123	,914
		N	25	25	25
	comunicación	Coefficiente de correlación	-,303	-,101	-,356
		Sig. (bilateral)	,140	,632	,081
		N	25	25	25
	entorno físico	Coefficiente de correlación	-,126	,195	,555**
		Sig.(bilateral)	,548	,350	,004
		N	25	25	25
N					

Fuente: propia según encuesta.

Interpretación. Tabla N° 6.1.6 relación según indicadores del clima organizacional y

Dimensiones Existe correlación bilateral entre entorno físico y satisfacción, Con el reconocimiento Rho Spearman 0.555 < a 1, De significancia 0,004 < a 0.05 por tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna en este caso.

6.2 CONTRASTACIÓN DEL RESULTADOS CON OTROS ESTUDIOS SIMILARES

Del estudio realizado "Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería concerniente a los cuidados neonatales hospital nacional pediátrico, ARIAS JIMÉNEZ M (COSTA RICA, 2004, Se analizó si los factores del clima organizacional, (la comunicación, el liderazgo, la motivación y la reciprocidad) influían en la satisfacción laboral.

Conclusión de resultados El clima organizacional en la UNCIN es definido como positivo, porque existen oportunidades de mejora. Lo cual difiere de nuestro estudio en cuanto a .- Del 100 %, del personal de enfermeras encuestados el 24% (6) perciben un mal clima organizacional, y el 40% lo perciben regular en la escala de Likert se aproximan al lado negativo de la percepción por Tanto El 64%(16) del total no perciben un clima organizacional no adecuado. Y en relación al nivel de satisfacción Laboral el 20% (5) están insatisfechos laboralmente y moderadamente satisfechos 14 (56%) por tanto estando dentro del lado negativo de la escala de Likert, observamos que 76%!(19) enfermeras no están totalmente satisfechas, pero si con algunos datos socio laborales.

Del estudio realizado **“Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculadas con una institución prestadora de salud nivel III CONTRERAS M, L. (BOGOTÁ 2013)** en un 71.1%, y vinculadas en un 62.2% a la institucional por contrato indefinido, con un tiempo de vinculación laboral superior a los 20 años de servicio. (4) **Los resultados** de este estudio muestran que el 58 % de la población presenta un nivel, Medio de satisfacción laboral. Seguido del 31% de la población que presenta un nivel alto de satisfacción laboral y por último el 11% de la población con un nivel bajo de satisfacción laboral. En relación a nuestro trabajo de investigación difiere: Encontrándose según (100%) del personal encuestado (25), 65%(16) perciben un clima organizacional malo y 25% (9) un buen clima organizacional y en cuanto a la satisfacción laboral tenemos que 19 personas (76%) están insatisfechas y solo el 24%(6) satisfechas.

Pero si con algunos datos socio laborales.

En relación al estudio realizado **“Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período Iquitos Perú 2013. PÉREZ TENAZOA N.O y RIVERA CARDOZO P.L CONCLUSIONES.-** Existe un Nivel Medio o moderado de Clima Organizacional de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013.
2.Existe un Nivel Medio o moderado de Satisfacción Laboral de los

Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013 .Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio (57.9%), por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una vinculación causa efecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013. En el presente trabajo de investigación realizado del mes de julio al mes de Diciembre 2015 en el servicio de Sala de operaciones de emergencia de maternidad del HNERM - ESSALUD Lima – Perú,: se encontraron los siguientes resultados Del 100% de encuestados (25) perciben un clima organizacional de malo a regular 16 es decir el (65%) y un clima organizacional bueno y muy bueno solo el 25% es decir 9 personas. En cuanto a la satisfacción laboral perciben insatisfacción 19 (76%) y satisfacción 6 (24%) y no existe una correlación significativa, entre ambas,

Del estudio realizado **“Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU) chile 2010. SARELLA PARRA L. H.¹ y TATIANA PARAVIC K. resultados.-** Las variables *promociones* y *remuneraciones* son predictores de una gran insatisfacción en las/os enfermeras/os. Se encontró que no existen diferencias entre el grado de satisfacción laboral general de las/os enfermeras/os que postularon en primera opción a enfermería a su

ingreso a la universidad de aquellas que optaron por otra carrera como primera opción. Existió una *correlación positiva* entre la satisfacción laboral general de las/os enfermeras/os y la satisfacción con sus datos socio económicos y vida personal. (6) **Resultados.** En relación a nuestro trabajo se asemeja al de referencia, encontrándose que (100%) del personal encuestado (25), 65%(16) perciben un clima organizacional malo y 25% (9) un buen clima organizacional y en cuanto a la satisfacción laboral tenemos que 19 personas (76%) están insatisfechas y solo el 24%(6) satisfechas y se asemeja porque existe correlación significativa. Con algunos datos socio laborales.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES

1. En relación al presente trabajo de investigación, Según datos socio Laborales el mayor porcentaje es de 62.5%(25) corresponde al personal cuya edad es de 51 Años y más, según sexo el 100 % corresponde al sexo femenino, por otro lado el tiempo de servicio, el 47.5% (19) personas tienen de 21– 31 años de servicio y según condición laboral, el 62.5% son Nombradas (16).enfermeras.
2. Por otro lado en casos aislados existe relación significativa bilateral entre satisfacción de actividades inherentes al cargo y el tiempo de servicio $0.479 < a 1$ y grado de significancia de (0.018) menor a 0.05, Igualmente Sucede con condición laboral correlación de $0.573 < 1$ su grado de significancia es (0.003) < 0.05 en estos casos se rechaza la Hipótesis nula, es decir la correlación es significativa aceptándose la hipótesis alterna.
3. No existe relación significativa entre el clima Organizacional y La satisfacción laboral, prueba chi cuadrado de Pearson es $0.872 < a 1$ y su grado de significancia es $0.412 > a 0.05$ por tanto se rechaza la hipótesis alterna la correlación no es significativa.
4. Encontrándose según (100%) del personal encuestado (25) 65%(16) perciben un clima organizacional malo y 25% (9) un buen clima Organizacional y en cuanto a la satisfacción laboral tenemos que 19 Personas (76%) están insatisfechas y solo el 24%(6) satisfechas.

CAPÍTULO VIII

RECOMENDACIONES

1. Dentro de las fortalezas del personal se observa que si bien existe el mal clima organizacional esto no interfiere en las actividades inherentes al cargo. (está en vías de mejora) mayor porcentaje de personal mayor de 51 años, en condición nombrado del sexo femenino el 100 % y con más de 31 años de servicio.
2. Tendremos que ir más al fondo de este problema para solucionarlo con Intervención del profesional en psicología con su participación en un programa para solución de conflictos, riesgos ocupacionales y psicológicos a todo el personal profesional de enfermería coordinado por el departamento de enfermería.
3. El compromiso y la motivación intrínseca percibida son pilares importantes que favorecen la comprensión de la misión institucional, existe buenas relaciones interpersonales entre el personal asistencial (enfermeras y técnicos) y evidenciamos que es una fortaleza de la cual haremos uso para elevar el nivel de satisfacción con el personal administrativo de enfermería jefe y supervisora. mediante estrategias.(reunión administrativa del Dpto. de enfermería y el personal asistencial
4. Dentro de las debilidades está el no saber reconocer el trabajo bien hecho y la ausencia de una política de capacitación continua en el tiempo y mejorar, el entorno físico inadecuado existente, donde las autoridades tendrán que evaluar las condiciones físicas inadecuadas del servicio y mejorarla mediante el diagnóstico realizado.

CAPITULO IX

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. MELIA JL y PEIRO JM. **La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/30. Psicologías, 5,5 9-74. (1989).**
2. AZOCAR, E." **Clima organizacional "monografía, Venezuela 2014**
3. GONCALVES, A " **Fundamentos del clima organizacional "Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). 2010**
4. COTTON, P. & HART P. M" **Occupational wellbeing and performance: A review of organisational health research. Australian Psychologist, 8:2, pp. 118-127. (2003).**
5. MARCHANT RAMÍREZ, L. ED.)" **Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional" Primer Edición electrónica. Texto completo en www.eumed.net/libros/2005/lmr/**
6. SARELLA PARRA L. H.1 y TATIANA PARAVIC K" **satisfacción Laboral en Enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de Urgencia (SAMU) Chile 2012.**
7. MINSA "**Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional" Copia Legal en la Biblioteca Nacional del Perú: N° 2009-08500, Lima –Perú. 2009**
8. JOHNSON, LITWIN Y STRINGER, PAYNE & MANSFIELD, P. BUTTERFIELD, SCHNEIDER "**Proyecto de investigación 051716-3/ R Universidad del Biobío, Concepción Chile 1976.**
9. ARIAS JIMÉNEZ M "**Factores del clima organizacional Influyentes en la satisfacción laboral de enfermería**

- concerniente a los cuidados neonatales hospital nacional pediátrico**". Revista de enfermería Costa Rica, 2004.
10. CONTRERAS M, L **"Satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería vinculada con una institución prestadora de salud Nivel III."** Revista de enfermería, México 2013.
www.bdigital.unal.edu.co/43104/1/3314241.2013.pdfdeMLcontreras.
 11. Organización Panamericana de la Salud, **"Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad de trabajo"**. Revista Cubana 2010. Citado por 26 Artículos relacionados.
 12. Resolución Ministerial N° 640-2006/MINSA, que aprueba el Manual para la Mejora Continua de la Calidad en salud. 2006.
 13. Resolución Ministerial N° 596-2007/MINSA que aprueba el Plan Nacional de Gestión de la Calidad en Salud. 2007.
 14. MINSA **"Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional"** Copia Legal en la Biblioteca Nacional del Perú: N° 2009-08500, Lima –Perú. 2009.
 15. ARIAS JIMÉNEZ M **"Factores del clima organizacional Influyentes en la satisfacción laboral de enfermería concerniente a los cuidados neonatales hospital nacional pediátrico"**. Revista de enfermería Costa Rica, 2004.
 16. CONTRERAS M, L **"Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculadas con una institución prestadora de salud nivel III."** Revista de enfermería, México 2013.
www.bdigital.unal.edu.co/43104/13104241.2013.pdfdeML Contreras.

17. SALAZAR ESTRADA G.J, GUERRERO PUPO J. C MACHADO RODRÍGUEZ Y.B CAÑEDO ANDALIA R. **“clima y cultura organizacional componentes esenciales en la productividad laboral”**, Profesores de Investigación. Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Universidad de Guadalajara, Jalisco México. 2012.
18. PARRA L. H. y PARAVIC TK” **“Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU) Chile 2010.**
19. NAVA, HERNÁNDEZ, PÉREZ,” **Se relaciona la satisfacción laboral con el desempeño en los servicios de salud, y calidad del cuidado que se brinda, México, 2013.**
www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2013/anes131c.pdf
MG Nava-Galán - 2013 - Ho
20. BOBBIO L, RAMOS W. **“satisfacción laboral y factores asociados de personal médico y no médico de un Hospital Nacional” LIMA - PERU 2007.**
21. PÉREZ TENAZOA N.O y RIVERA CARDOZO P.L **“Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, Iquitos Perú 2013.**
22. GAMARRA RAMÍREZ H. **“Percepción de Directivos y docentes sobre cuatro categorías del “Clima organizacional en Una Institución educativa estatal de la UGEL.04.Comas-PERU.2012**
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5650.](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5650)

23. CASTILLO DÁVILA, N.F. **“Clima motivación intrínseca y satisfacción laboral. Trabajadores de Diferentes. Niveles jerárquicos.”**<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5431>. 201026.
24. BALDERAS PEDRERO M. **Administración en los servicios de Salud de enfermería**”. 3era. Edición Mc Graw Hill Interamericana México 2008.
25. PALMA CARRILLO, S **“Escala de Clima Laboral CLSPC. Editora y Comercializadora Cartolán”**. EIRL-Lima. 2004
26. LOCKE. A. (1976). Dunette M.D. (Coord) **“The nature and causes of Job satisfaction. In Hadbook of industrial and organizacional Psychology”** Chicago: Rand McNally, pp. 1297-1349.
27. HERZBERG F. **“Teoría de la Motivación-Higiene Nueva York 2005”** consultado: 01/06/2015 disponible:
www.fing.edu.uy/tecnoinf/mvd/.../teoria_motivacion-higiene.pdf
28. DAWIS, R. **“The Person-Environment Tradition in Counseling Psychology”**, en W.E. Jr. Martin y J. L. Swartz-Kulstad. Psychology of The Person-Environment and Mental Health, Mahwah, NJ: Lawrence
29. LAWLER E. E.” **Motivación en el trabajo organizacional”** Monterrey, Brooks/Cole MEXICO (1973).
30. QUARSTEIN, V.A., MCAFEE, R.B. & GLASSMAN, M. **“The situational occurrences theory of Job satisfaction human Relations”** (1992)

31. CHUNG-Yan, SAMUELS M.A. y ALEXANDER, **“La relación Clima organizacional.y.Satisfacción.laboral.”**Mgbiblio.vaneduc.edu.ar/ful ltext/files/TC110592.pdf5.3.3. 2010
32. BRUNET. L. **“El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, Diagnóstico y consecuencias”**. Editorial trillas (1987)
33. CABEL A. y col. En el trabajo de investigación **“Influencia entre el Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Sistema Integral de Salud, Lima - 2009”**34. PARRA L. H. y PARAVIC TK” **“Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU Chile)” (2010)**
35. GONCALVES, A.” **Dimensiones del Clima Organizacional”**. Extraído El 9 De enero de 2009, en www.calidad.org/articulos/dec97/2dec97.htm.
36. CHIAVENATO, I **Introducción a la Teoría General de la Administración**. 4ta Edición. Santa Fe de Bogotá. Mc Graw Hill1.997.
37. ANZOLA.I.” **El Clima organizacional en una empresa comercial en zona Centro de México” 2010.**
38. PALMA-CARRILLO .S.” **Elaboración y validación de una escala va entre la *satisfacción* laboral y mejor *clima* organizacional.** “Revista Médica Instituto Mexicano Seguro Social 2012; 50 (3): 307-314. 307.
39. LOCKE .E.A. (1976) **“The nature and causes of Job satisfaction. En MD Dunette (ed.).Hadbook of Industrial and Organizational”** Psychology, Chicago: Rand McNally..

40. COGOLLO Zuleima y GÓMEZ E. **Condiciones laborales en Enfermeras de Cartagena Colombia. En Avances en enfermería.** Enero –Junio 2010, vol. l28 no. 1, p. 31.
41. CHESTER I. BERNARD. (Citado por GILBERTO GIRALDO BUITRAGO)” **Clima Organizacional. Departamento Administrativo de la Función Pública**”. www.dafp.gov.co; Abril de 2001.
42. ESTRADA G. J. GUERRERO PUPO J.C. MACHADO RODRÍGUEZ Y B. CAÑE ANDALIA. **Clima organizacional componentes esenciales en la productividad laboral. Profesores de Investigación. Centro Universitario de Ciencias de la Salud.** Universidad de Guadalajara. Jalisco México 2012.
43. HERNÁNDEZ R. FERNÁNDEZ C. BAPTISTA P. **“Metodología de la Investigación” 2º Ed, México 1, 999.**
44. BERRIOS M. Pilar, Augusto José y AGUILAR María. Op. cit. p. 69. **Análisis microeconómico de la satisfacción laboral.** Madrid 21 Consejo Económico Social 2010.4553. TORRES V. RÍOS- **La Tesis teórica y práctica.** Primera edición. Marzo 2013 Editoriales UNMSM Lima – Perú
45. BURNS N. GROVE.” **Investigación en Enfermería**”. #era, Edición España. Elzevires. Pág. 387. 2004
46. HERNÁNDEZ R. FERNÁNDEZ C. BAPTISTA P. **“Metodología de la Investigación” 2º Ed, México 1, 999.**
47. VERAMENDI N. PORTOCARRERO Y OTROS.” **Metodología de Investigación**”. Primera edición setiembre 2011, Marketing Publicidades – Mercurio Huánuco – Perú.

48. MELIA JL, PEIRO JM y CALATAYUD C **“El cuestionario general De satisfacción en organizaciones laborales: Estudios Factoriales, Fiabilidad y validez”**. Millars, XI, 43-77. (1986) Seguridadlaboral”<http://www.uv.es/seguridadlaboral>, 2000.
49. HIANG VEGA, M., SALAZAR BOTELLO, C., & Núñez Partido, A. (2007). **“Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. (Spanish”** Theoría: Ciencia, Arte Y Humanidades” vol.16 (2) p.61-76

ANEXOS

Anexo 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DE EMERGENCIA DE MATERNIDAD HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS
ESSALUD JULIO – DICIEMBRE 2015

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>¿Cómo es la relación entre el Clima Organizacional y el nivel Satisfacción laboral del personal de enfermería de sala de operaciones de emergencia de maternidad Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins EsSalud de Julio - diciembre 2015?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>1. ¿cómo es el clima organizacional percibido por el personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad, teniendo en cuenta, edad,</p>	<p>"Determinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral del personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad Julio – diciembre 2015, Hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins EsSalud."</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Describir como es el clima organizacional percibido por el personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad, teniendo en cuenta, edad,</p>	<p>Formulación de las hipótesis estadísticas:</p> <p>Hi El Clima Organizacional no está relacionado en forma significativa con la satisfacción Laboral del personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad HNERM EsSalud julio – diciembre 2016."</p> <p>Ha. El Clima Organizacional está relacionado significativamente con la Satisfacción Laboral del personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad HNERM EsSalud julio –</p>	<p>- X1 clima organizacional:</p> <p>1. potencial humano:</p> <p>- Liderazgo</p> <p>- recompensa</p> <p>2.diseño organizacional:</p> <p>- decisión</p> <p>- comunicación,</p> <p>3.cultura organizacional:</p> <p>- Motivación</p> <p>- entorno físico.</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>.cuantitativa</p> <p>-descriptiva</p> <p>-aplicada</p> <p>Diseño de investigación.</p> <p>El diseño metodológico que se usó en la tesis es No experimental de corte transversal correlacional.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: 10px auto;">M=X1<R>Y1</div>	<p>Una muestra que garantice la representatividad de la misma, por (25) unidades de análisis, 20 de la especialidad de centro quirúrgico y 5 de neonatología lo que está conformada por el 100 por ciento de las enfermeras asistenciales especialistas de Sala de Operaciones de Emergencia de Maternidad del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins EsSalud.</p> <p>Criterios de inclusión.-</p> <p>1.-Personal. De enfermeras. Especialistas asistenciales activas</p>	<p>Se utilizó el cuestionario de Clima organizacional y satisfacción laboral, elaborada Para la recolección de la opinión de las enfermeras mediante cuestionario elaborado en la universidad de BIO.BIO, Concepción Chile. Adaptada por las autoras a la realidad del estudio.</p>

<p>tiempo de servicio y condición laboral, HNERM, EsSalud, 2015?</p> <p>2. ¿cual es el nivel de satisfacción laboral del personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad, teniendo en cuenta, edad, tiempo de servicio y condición laboral HNERM, EsSalud, 2015.</p> <p>3¿ Cómo es el clima organizacional percibido por personal de enfermería de sala operaciones de emergencia de maternidad teniendo en cuenta su relación con las dimensiones de satisfacción laboral Relaciones interpersonales, Actividades inherentes al cargo y Reconocimiento, maternidad, HNERM, EsSalud, 2015.</p> <p>4. ¿ cual el nivel de satisfacción laboral del personal de sala de operaciones de</p>	<p>tiempo de servicio y condición laboral, HNERM, EsSalud, 2015.</p> <p>b. Describir cual es el nivel de satisfacción laboral del personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad, teniendo en cuenta, edad, tiempo de servicio y condición laboral HNERM, EsSalud, 2015.</p> <p>c. Determinar Cómo es el clima organizacional percibido por personal de enfermería de sala operaciones de emergencia de maternidad teniendo en cuenta su relación con las dimensiones de satisfacción laboral Relaciones interpersonales, Actividades inherentes al cargo y Reconocimiento, maternidad, HNERM, EsSalud, 2015.</p> <p>d. Determinar el nivel de satisfacción laboral</p>	<p>diciembre 2015</p> <p>3.3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Ha El Clima Organizacional que percibe el personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad está relacionado significativamente teniendo en cuenta la edad, tiempo de servicio, condición laboral. Hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins EsSalud 2015.</p> <p>Ha El nivel de satisfacción laboral que tiene el personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad está relacionado significativamente teniendo en cuenta lo, la edad, tiempo de servicio, condición laboral, Hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins EsSalud 2015.</p> <p>Ha El Clima Organizacional que percibe el personal de sala de operaciones de</p>	<p>Y1 SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL satisfacción laboral</p> <p>1. relaciones interpersonales.</p> <p>2. actividades inherentes al cargo.</p> <p>3. Reconocimiento</p>	<p>1.Trabajo en equipo</p> <p>2.trato del supervisor</p> <p>3. compromiso</p> <p>4. Capacitación</p> <p>5.Estabilidad laboral</p> <p>6.Promoción</p>	<p>personal calificado de centro quirúrgico y personal de neonatología.</p> <p>2.-que estuvieron presentes durante el periodo de aplicación del instrumento y que por supuesto aceptaron, participar.</p> <p>3.- Con tiempo de servicio por lo menos de cinco años de labor en Sala de operaciones de Emergencia de maternidad como mínimo</p> <p>Criterios de exclusión.-</p> <p>1.- Profesionales enfermería Asistencia que se encontrab periodo vacacional.</p> <p>2.- Enfermera menor cuatro años permanencia, durante proceso de recolección la información.</p> <p>3.-Enfermera jefe de área otro Personal administrativo.</p>
---	--	---	--	--	---

<p>emergencia de maternidad, teniendo en cuenta los indicadores del clima organizacional Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins EsSalud 2015.</p>	<p>del personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad, teniendo en cuenta los indicadores del clima organizacional Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins EsSalud 2015.</p>	<p>emergencia de maternidad está relacionado significativamente teniendo en cuenta las dimensiones de satisfacción laboral, relaciones interpersonales actividades inherentes al cargo y el reconocimiento. Hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins EsSalud 2015.</p> <p>Ha El nivel de satisfacción laboral que tiene el personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad está relacionado significativamente teniendo en cuenta los indicadores de clima organizacional, Liderazgo y decisión, recompensa, comunicación, remuneración y entorno físico, Rebagliati Martins EsSalud 2015.</p>				
---	--	--	--	--	--	--

Anexo 2 ENCUESTA

INSTRUMENTO PARA MEDIR: Estimada(o) Colega:

A continuación se le presenta un cuestionario que ha sido elaborado con la finalidad de recolectar información para la realización de este trabajo de investigación titulado: “ **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL GRADO DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DE EMERGENCIA DE MATERNIDAD HNERM ESSALUD 2015.**”

La información obtenida, se empleará solamente con fines de valiosa significación debido a que usted es parte de este estudio y su opinión es de gran utilidad para el desarrollo del mismo.

Por lo antes expuesto, se le sugiere ser lo más sincera(o) posible al responder todas las preguntas del cuestionario. Su información es confidencial, por lo tanto, no requiere firmar ni especificar su nombre.

Gracias por su colaboración.

INSTRUCCIONES

En lo que corresponde a los datos **SOCIO LABORALES** márquelos con una equis como corresponda:

En la primera parte, marque con una equis (X) la respuesta que considere se ajusta a su opinión en relación al clima laboral.

En la segunda parte, se presentan enunciados para indagar el nivel Lea clima organizacional percibido, cada uno de ellos y seleccione una de las cuatro alternativas, marcando con una equis(X) en el espacio correspondiente que se identifique con su criterio:

- **Muy bueno** (4)
- **Bueno**..... (3)
- **Regular**(2)
- **Malo**..... (1)

En la segunda parte, se presentan enunciados para indagar el nivel de satisfacción Laboral, Lea cuidadosamente cada uno de ellos y seleccione una de las cuatro alternativas, marcando con una equis (X) en el espacio correspondiente que se identifique con su criterio:

- **Satisfecho** ----- (3)
- **Moderadamente**
- **Satisfecho**----- (2)
- **Nada satisfecho**---- (1)

Anexo 3

DATOS SOCIO LABORALES:

1 EDAD	25 – 30 años	(1)
	31 – 40 años	(2)
	41 – 50 años	(3)
	51 a más años	(4)
2 SEXO	MASCULINO	(1)
	FEMENINO	(2)
2 TIEMPO DE SERVICIO DE SERVICIO EN SALA DE OPERACIONES DE EMERGENCIA DE MATERNIDAD	menos de 5 años	(1)
	6 – 10 años	(2)
	11 – 20 años	(3)
	21 – 30 años	(4)
	Más de 31 años	(5)
3. CONDICIÓN LABORAL	Nombrado	(1)
	Contratado	(2)
	cas	(3)
t4. REALIZA HORAS EXTRAORDINARIAS	Siempre	(1)
	A veces	(2)
	nunca	(3)

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

FORMULA: sabiendo que Ta=57, Td=9 y b= 86%

$$b = (Ta) / (Ta+Td) \times 100 = 86\%$$

Resultado: indica que el 86 % de los jueces concuerdan

jueces	1	2	3	4	5	6	P= VALOR
ítems							0.0820
1	1	0	1	1	1	1	0.0938
2	1	1	1	1	1	1	0.0156
3	1	1	1	1	1	1	0.0156
4	0	1	1	1	1	0	0.0938
5	1	1	0	1	1	1	0.0938
6	1	1	1	1	0	1	0.0156
7	1	1	1	1	1	1	0.0156
8	1	0	1	0	1	1	0.0938
9	1	1	1	1	1	1	0.0156
10	0	1	0	1	1	1	0.0938
11	1	1	1	1	1	1	0.0156

Se realizó la aplicación de la encuesta según técnicas seleccionadas a la Muestra. (25 unidades de análisis)

Anexo 5

I. CLIMA ORGANIZACIONAL

A continuación aparece una serie de declaraciones relacionadas con el clima laboral; ellas debe manifestar, marcando con una(X), la medida en que usted lo percibe responda de acuerdo con La escala indicada a continuación:

Malo (1) Regular (2) Bueno (3) Muy bueno (4)

1 2 3 4 5

¿Cómo percibe en EsSalud	1	2	3	4	TOTAL
5. La calidad de las relaciones interpersonales entre el jefe y subalternos.					
6. La calidad de las relaciones interpersonales entre Compañeros de trabajo					
7. El reconocimiento del trabajo por parte del jefe.					
8. El grado de motivación de los empleados para Realizar Sus tareas.					
9. El grado de compromiso de los empleados con La misión de la empresa					
10. La comunicación en la empresa.					
11. El procedimiento de selección de personal.					
12. El grado de calidad del liderazgo de los jefes De Departamentos.					
13. La calidad del ambiente físico de las áreas de trabajo.					
14. El grado de calidad de las herramientas y/o equipos De trabajo.					
15. El sistema de control o seguridad en las instalaciones.					
16. El plan de capacitación profesional en las áreas de Trabajo.					
17. El apoyo de la empresa para el logro de los objetivos Personales.					
18. El nivel del sistema salarial (sueldos, prestaciones, Salud, Pensiones, etc.					
19. Las oportunidades de ascensos.					
20. La observancia de las normas de conducta.					
21. La calidad moral del personal.					
Total					

Anexo 6

II. SATISFACCIÓN LABORAL

Califique de acuerdo a las siguientes opciones su **grado de satisfacción** laboral, Marcando Con una X de Acuerdo a la siguiente escala:

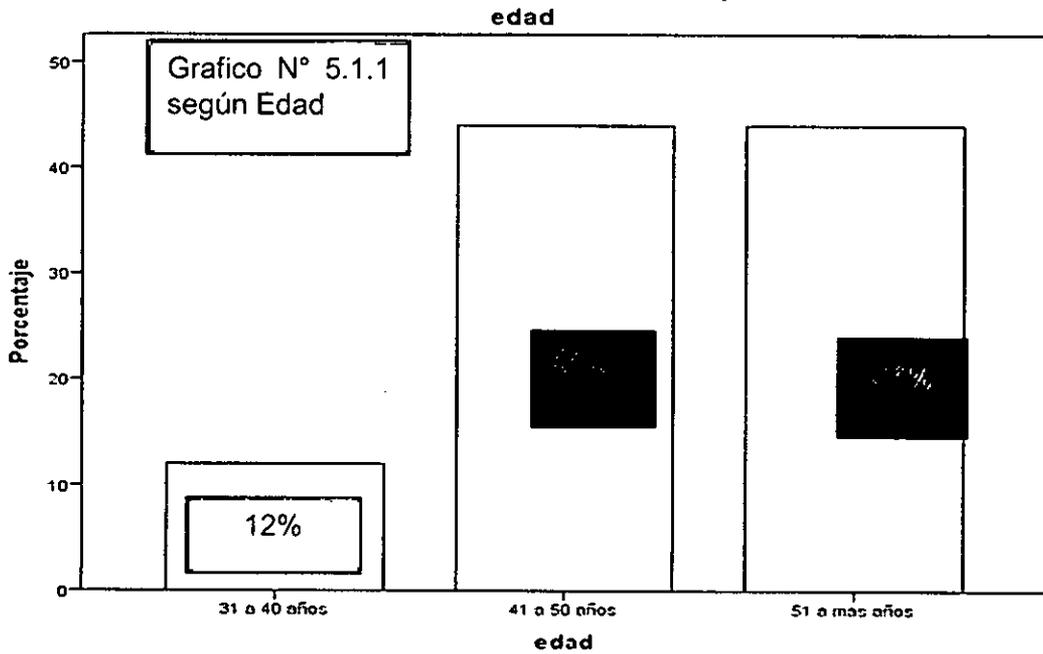
Insatisfecho (1) Algo satisfecho (2) Satisfecho (3)

¿Qué tan satisfecho se siente con...	1	2	3	total
22. La carga de trabajo que tiene.				
23. El salario que recibe.				
24. Sus prestaciones adicionales al salario.				
25. El trato que recibe del jefe.				
26. La relación con sus compañeros de trabajo.				
27. La relación con los miembros de su área.				
28. Las oportunidades de superación profesional.				
29. La atención a sus necesidades personales de Parte del jefe.				
30. El tipo de jubilación que recibirá.				
31. Las capacitaciones profesionales recibidas.				
32. La facilidad para adquirir recursos tecnológicos.				
33. Las actividades recreativas organizadas por la empresa				
34. El trato de su jefe inmediato.				
35. Con su trabajo.				
36. La autonomía que tiene para hacer su trabajo.				
Total				

Tabla 1. Frecuencia y porcentaje según edad del personal encuestado Jul – Dic 2015.

	edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	31 a 40 años	3	12,0	12,0	12,0
	41 a 50 años	11	44,0	44,0	56,0
	51 a más años	11	44,0	44,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente propia: encuesta realizada al personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad, HNERM .EsSalud.

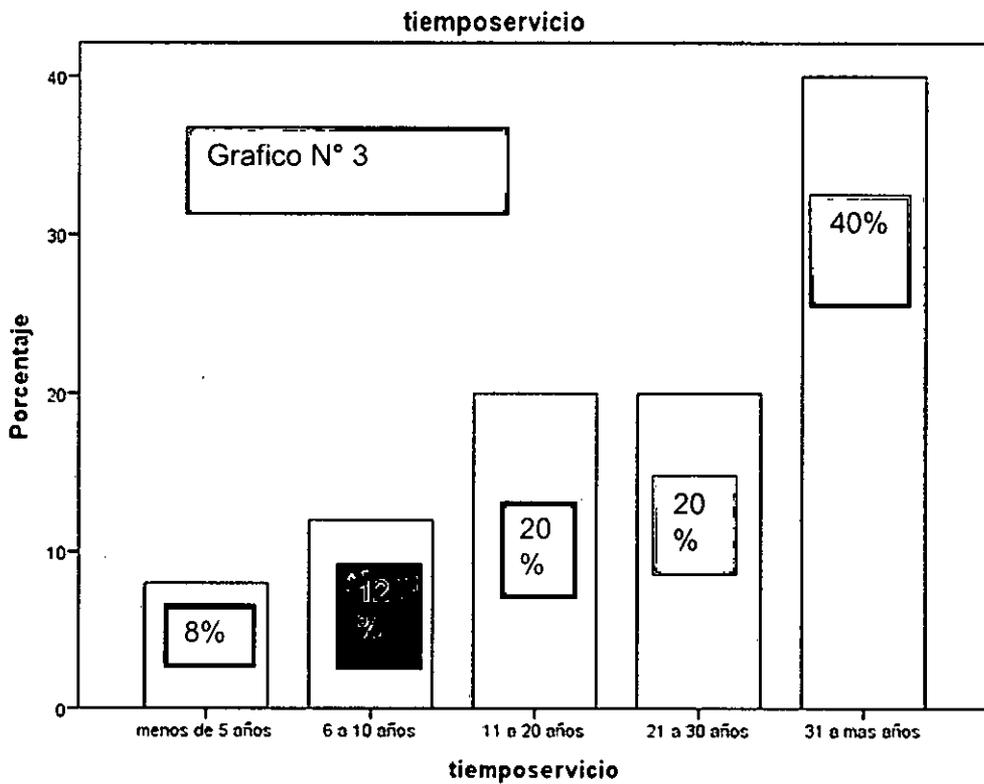


INTERPRETACIÓN.-del cien por ciento del personal encuestado (25) el 88 % se encuentra entre el rango de edades entre 41 años a 51 a más (22) y solo (4) enfermeras que corresponde al 12% tienen de 31 a 40 años.

Tabla 2: Frecuencia y porcentaje según tiempo de servicio del personal encuestado Jul – Dic 2015.

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
menos de 5 años	2	8,0	8,0	8,0
6 a 10 años	3	12,0	12,0	20,0
11 a 20 años	5	20,0	20,0	40,0
21 a 30 años	5	20,0	20,0	60,0
31 a más años	10	40,0	40,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente propia: encuesta realizada al personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad HNERM .EsSalud.

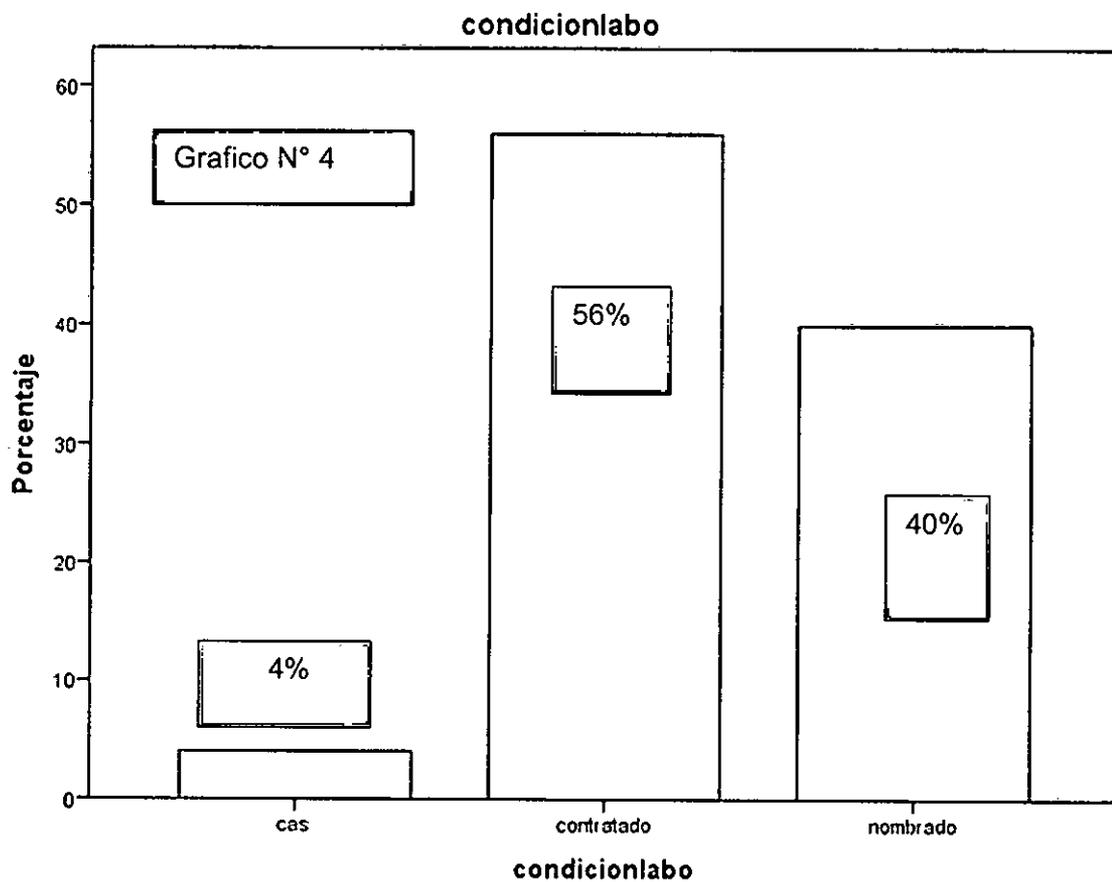


Interpretación: del 100% del personal encuestado el 40%(10) tiene más de 31 años de servicio , el 20%(5) de 21 a 30 años de servicio , el 20%(5) de 11 a 20 años , el 12% (3) de 6 a 10 años y el 8%(2) menos de 5 años.

Tabla 3: Frecuencia y porcentaje según condición laboral del personal encuestado Jul – Dic 2015.

Condición laboral		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	cas	1	4,0	4,0	4,0
	contratado	14	56,0	56,0	60,0
	nombrado	10	40,0	40,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente propia: encuesta realizada al personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad HNERM EsSalud.

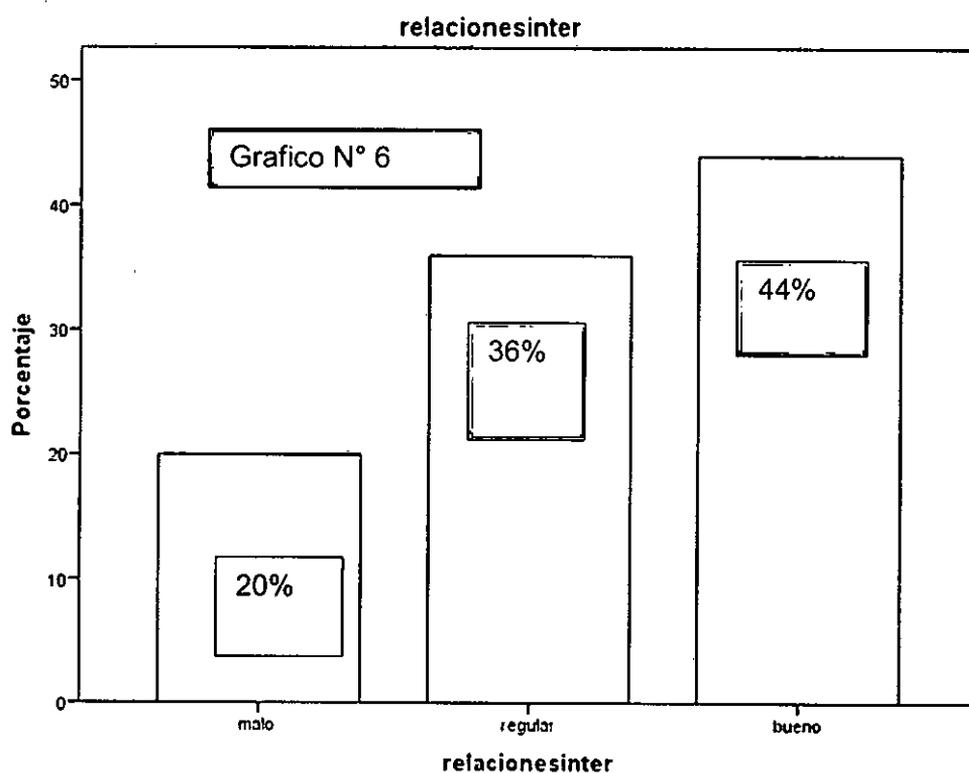


Interpretación: del 100% del personal encuestado el 56%(14) es personal contratado el 40%(10) el personal es nombrado el 4 %(1) Es personal CAS.

Tabla 4: Frecuencia y porcentaje según relaciones interpersonales del personal
Encuestado Jul – Dic 2015.

Relaciones interpersonales		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	5	20,0	20,0	20,0
	regular	9	36,0	36,0	56,0
	bueno	11	44,0	44,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente propia: encuesta realizada al personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad Jul – Dic 2015.

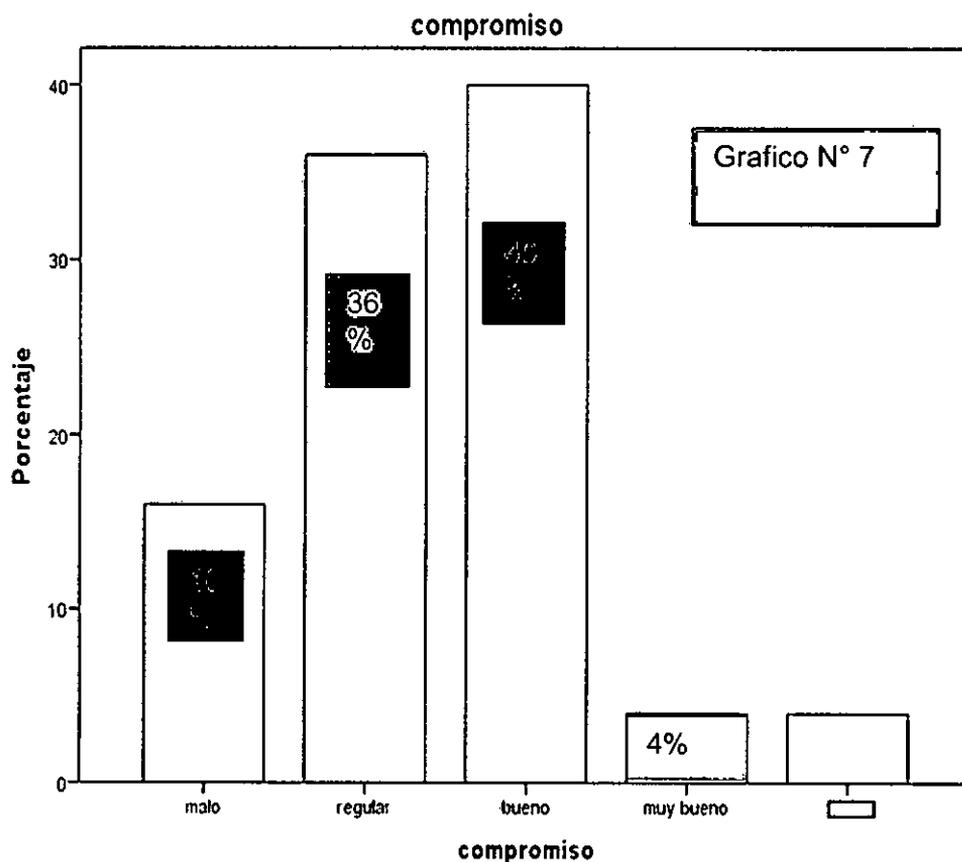


Interpretación:, del 100% del personal encuestado el 44%(11) considera que las relación interpersonal es buena, el 36%(9) la considera regular el 20 % (5) considera que existe malas relaciones interpersonales

Tabla 5: Frecuencia y porcentaje según compromiso del personal encuestado Jul – Dic 2015.

compromiso		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	4	16,0	16,0	16,0
	regular	9	36,0	36,0	52,0
	bueno	10	40,0	40,0	92,0
	muy bueno	2	4,0	4,0	96,0
	Total	25	100,0	100,0	100,0

Fuente propia: encuesta realizada al personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad HNERM EsSalud.

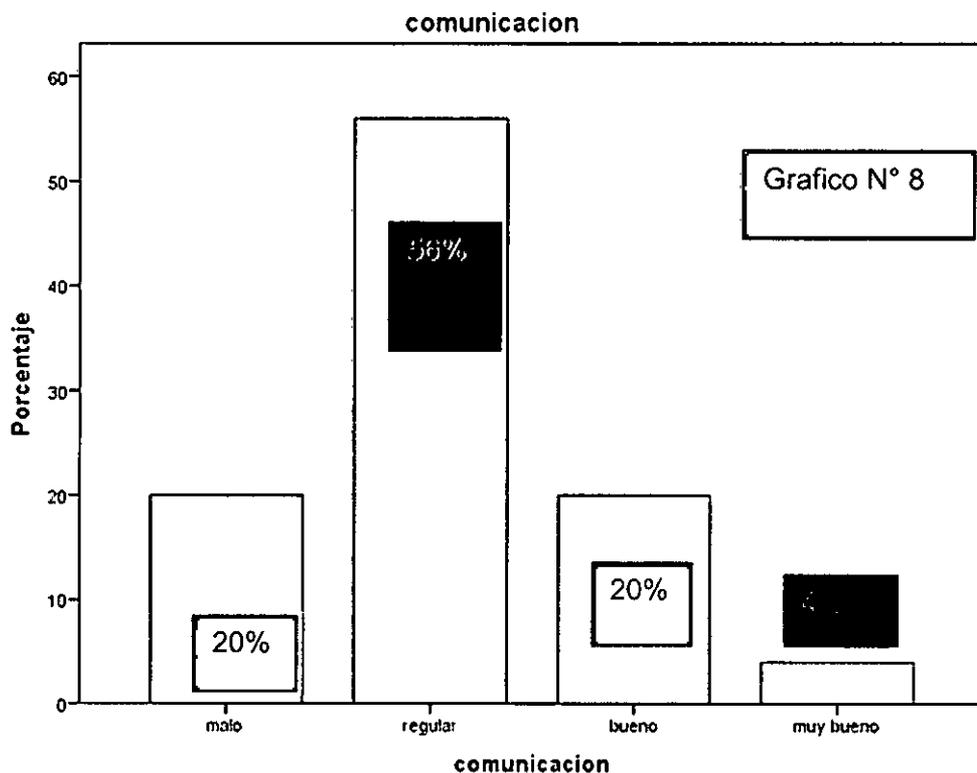


Interpretación: del grafico N° 7, del 100% del personal encuestado el 56%(14) considera que la comunicación es regular, el 20%(5) lo considera malo el 20 %(5) considera también que la comunicación es buena y el 4%(1) muy buena

Tabla 6: Frecuencia y porcentaje según comunicación del personal encuestado Jul – Dic 2015.

comunicación		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	5	20,0	20,0	20,0
	regular	14	56,0	56,0	76,0
	bueno	5	20,0	20,0	96,0
	muy bueno	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente propia: encuesta realizada al personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad HNERM EsSalud.

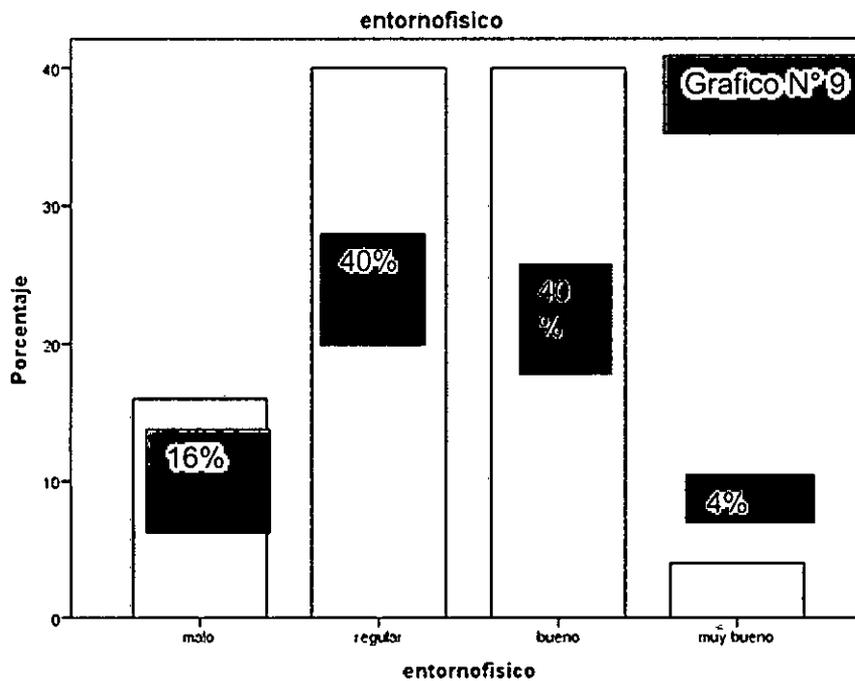


Interpretación: del 100% del personal encuestado el 56%(14) considera que la comunicación es regular, el 20%(5) lo considera malo el 20 %(5) considera también que la comunicación es buena y el 4%(1) muy bueno.

Tabla 7: Frecuencia y porcentaje según edad del personal encuestado Jul – Dic 2015.

Entorno físico		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	4	16,0	16,0	16,0
	regular	10	40,0	40,0	56,0
	bueno	10	40,0	40,0	96,0
	muy bueno	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente propia: encuesta realizada al personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad HNERM EsSalud.

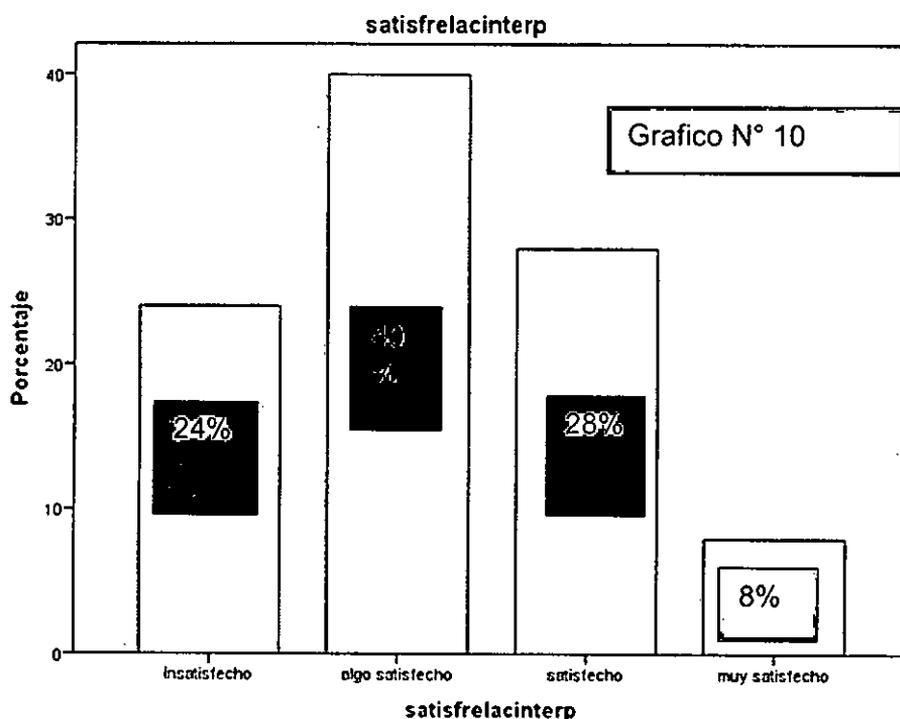


Interpretación: del 100% del personal encuestado el 40%(10) considera que el entorno físico es regular, el 40 %(10) considera también, que el entorno físico es bueno el 16%(4) lo considera malo, y 4% (1) muy buen

Tabla 8 Frecuencia y porcentaje según satisfacción con relaciones interpersonales del personal Encuestado Jul – Dic 2015.

Satisfacción con relaciones interpersonales		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	insatisfecho	6	24,0	24,0	24,0
	algo satisfecho	10	40,0	40,0	64,0
	satisfecho	7	28,0	28,0	92,0
	muy satisfecho	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente propia: encuesta realizada al personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad HNERM EsSalud..

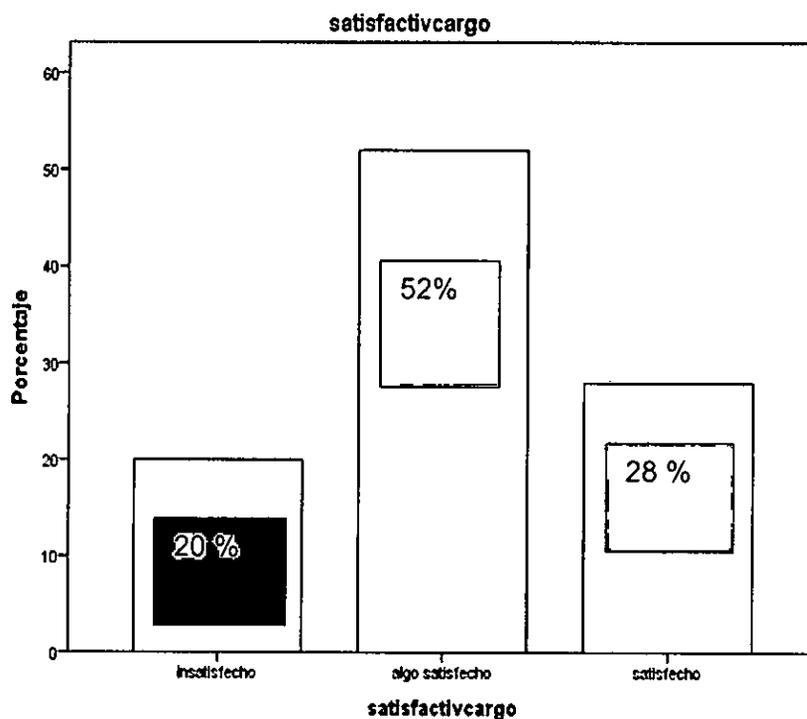


Interpretación: del 100 % del personal encuestado el 40% (10) se siente algo satisfecho el 28 % (7) se siente satisfecho y el 24%(6) se siente insatisfecho y el 8%(2) muy satisfecho. Dentro de la escala de Likert como indicador negativo observamos que insatisfecho y algo satisfecho tienen un porcentaje alto de 64% es decir 16 enfermeras no están completamente satisfechas con las relaciones interpersonales existentes.

Tabla 9: Frecuencia y porcentaje según satisfacción con las actividades inherentes al cargo del Personal encuestado Jul – Dic 2015.

Satisfacción con actividades inherentes al cargo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	insatisfecho	5	20,0	20,0	20,0
	algo satisfecho	13	52,0	52,0	72,0
	satisfecho	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente propia: encuesta realizada al personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad HNERM. EsSalud.

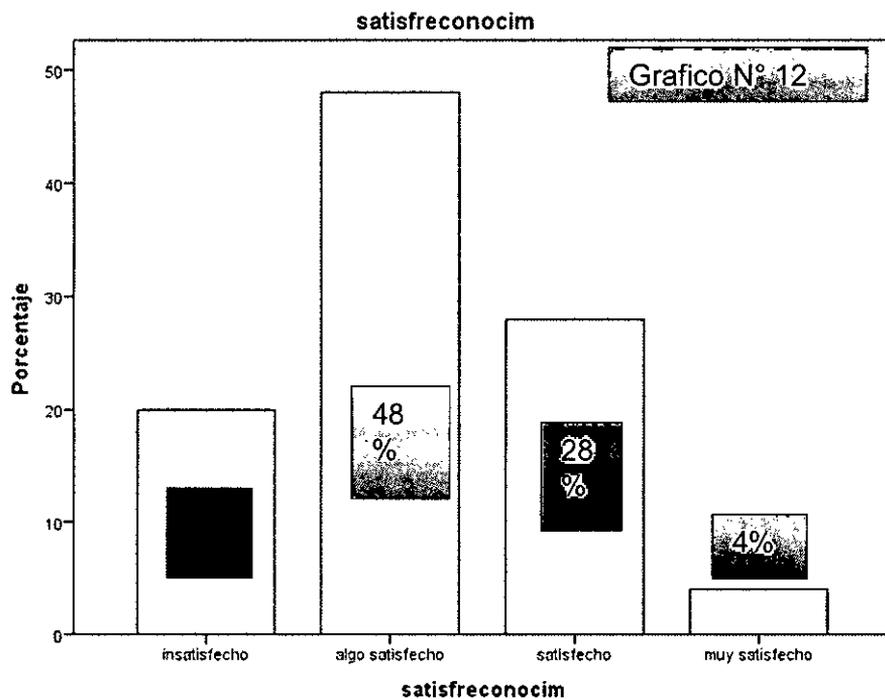


INTERPRETACIÓN: Del 100% de persona encuestadas el 52% se encuentran (13) se encuentran algo satisfechas con las actividades inherentes al cargo satisfechas el 28%(7) Están satisfechas y el 20%(5) están insatisfechas.

Tabla 10: Frecuencia y porcentaje según satisfacción con el reconocimiento del personal Jul-dic 15

Satisfacción con el reconocimiento		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	insatisfecho	5	20,0	20,0	20,0
	algo satisfecho	12	48,0	48,0	68,0
	satisfecho	7	28,0	28,0	96,0
	muy satisfecho	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente propia: encuesta realizada al personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad HNERM. EsSalud

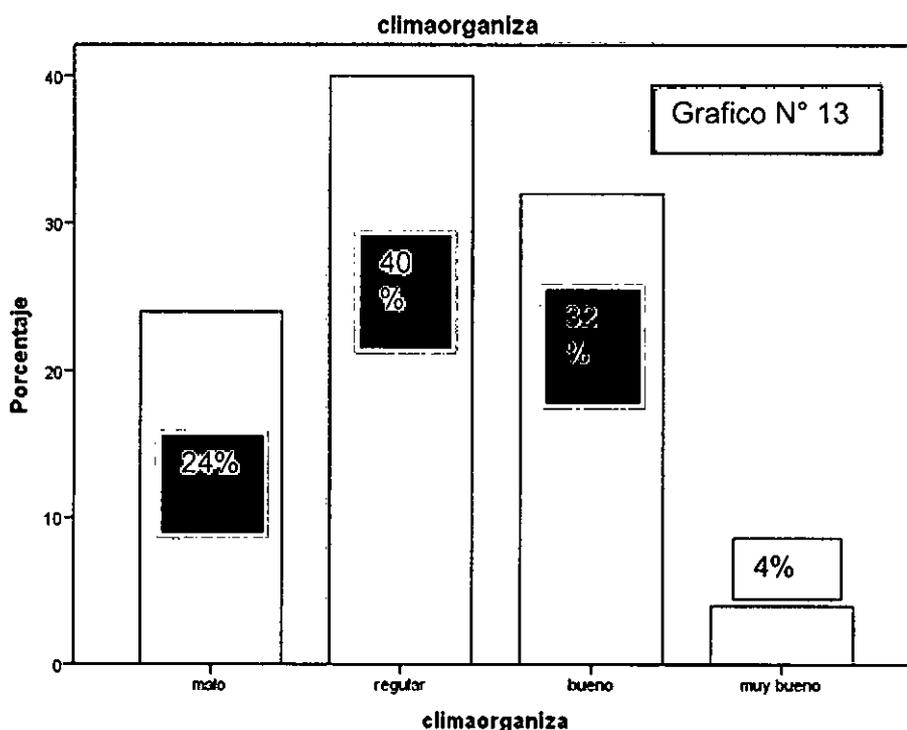


Interpretación: del 100% del personal encuestado el 48%(12) considera sentirse algo satisfecho, el 28 % (7), se siente satisfecho, el 20%(5) se considera insatisfecho y el 4% (1) está muy satisfecho. Dentro de la escala de Likert en relación a indicadores negativos consideramos un 60 %(17); Enfermeras consideran no sentirse satisfechas con el reconocimiento.

Tabla: 11 Frecuencia y porcentaje según clima organizacional del personal encuestado Jul- Dic 2015

Clima organizacional		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	6	24,0	24,0	24,0
	regular	10	40,0	40,0	64,0
	bueno	8	32,0	32,0	96,0
	muy bueno	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente propia: encuesta realizada al personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad Jul - Dic 2015.

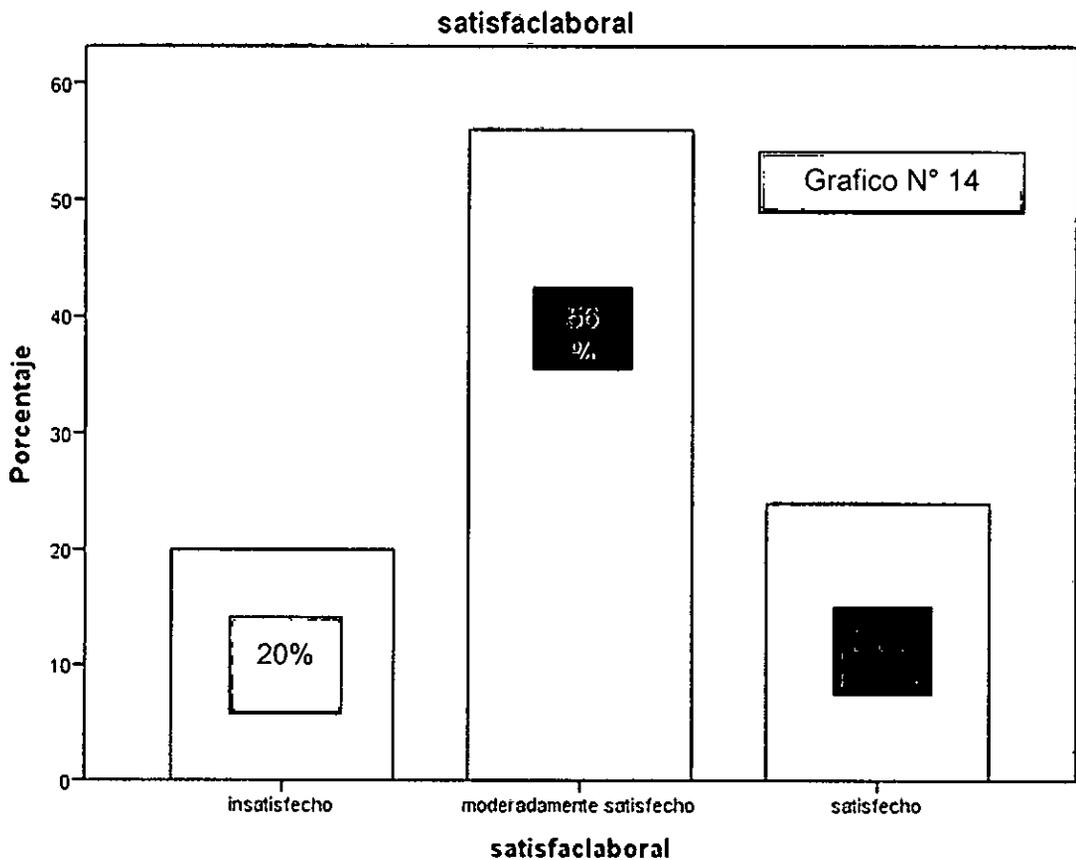


Interpretación: del 100% del personal encuestado el 40%(10) considera que existe un regular clima organizacional en el servicio observado; el 32%(8) lo percibe bueno, el 24%(6) lo considera malo, y el 4% (1) lo considera muy bueno. Considerando la escala de Likert dentro de los indicadores negativos como el 64% del personal encuestado percibe un clima organizacional de regular a malo.

Tabla 12: Frecuencia y porcentaje según satisfacción laboral del personal encuestado Jul- Dic 2015

Satisfacción laboral		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	insatisfecho	5	20,0	20,0	20,0
	moderadamente satisfecho	14	56,0	56,0	76,0
	satisfecho	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente propia: encuesta realizada al personal de sala de operaciones de emergencia de maternidad HNERM. ESSALUD.



Interpretación: 100%(25) del personal encuestado, el 56 %(14) esta moderadamente satisfecho laboralmente, el 24 %(6) satisfecho y el 20 %(5) insatisfecho. Considerando la escala de Likert dentro de los indicadores negativos El 76%(19) del personal encuestado se considera de moderadamente satisfecha a insatisfecha.

Anexo 7

Datos socio laborales	Satisfacción laboral	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Edad	insatisfecho	,300	5	,161	,883	5	,325
	moderadamente satisfecho	,350	14	,000	,731	14	,001
	satisfecho	,254	6	,200	,866	6	,212
Tiempo servicio	insatisfecho	,221	5	,200	,902	5	,421
	moderadamente satisfecho	,265	14	,009	,822	14	,010
	satisfecho	,365	6	,012	,634	6	,001
Condición laboral	insatisfecho	,473	5	,001	,552	5	,000
	moderadamente satisfecho	,332	14	,000	,646	14	,000
	satisfecho	,254	6	,200	,866	6	,212
Horas extraordinarias	insatisfecho	,349	5	,046	,771	5	,046
	moderadamente satisfecho	,407	14	,000	,616	14	,000
	satisfecho	,407	6	,002	,640	6	,001

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

b. sexo es constante cuando satisfaclaboral = insatisfecho. Se ha omitido.

d. sexo es constante cuando satisfaclaboral = moderadamente satisfecho. Se ha omitido.

e. sexo es constante cuando satisfaclaboral = satisfecho. Se ha omitido.

Anexo 8

Datos y variables de clima laboral y satisfaccion laboral

edad	sexo	tiemposervicio	condicionlabo	horasextraord
4.00	2.00	3.00	2.00	2.00
2.00	2.00	1.00	2.00	3.00
3.00	2.00	3.00	3.00	2.00
3.00	2.00	5.00	3.00	1.00
3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
4.00	2.00	3.00	2.00	3.00
4.00	2.00	5.00	1.00	3.00
4.00	2.00	2.00	2.00	3.00
4.00	2.00	3.00	2.00	2.00
2.00	2.00	1.00	2.00	1.00
3.00	2.00	4.00	3.00	1.00
2.00	2.00	5.00	3.00	2.00
4.00	2.00	5.00	3.00	2.00
3.00	2.00	3.00	2.00	3.00
4.00	2.00	4.00	2.00	2.00
3.00	2.00	5.00	3.00	3.00
4.00	2.00	2.00	3.00	3.00
4.00	2.00	4.00	3.00	2.00
3.00	2.00	4.00	2.00	3.00
3.00	2.00	4.00	2.00	1.00
3.00	2.00	5.00	3.00	1.00
4.00	2.00	5.00	3.00	2.00
3.00	2.00	5.00	2.00	3.00
3.00	2.00	5.00	2.00	2.00
4.00	2.00	5.00	2.00	3.00

Datos y variables de clima laboral y satisfaccion laboral

relacionesinter	compromiso	comunicación	reconocimiento	entorno fisico
3.00	3.00	3.00	3.00	2.00
2.00	2.00	2.00	3.00	2.00
3.00	4.00	2.00	2.00	1.00
1.00	2.00	3.00	3.00	3.00
3.00	1.00	1.00	3.00	1.00
2.00	2.00	3.00	2.00	2.00
3.00	2.00	2.00	1.00	1.00
2.00	1.00	1.00	1.00	2.00
2.00	1.00	4.00	2.00	1.00
2.00	3.00	2.00	4.00	2.00
3.00	3.00	1.00	2.00	2.00
1.00	1.00	2.00	3.00	3.00
3.00	3.00	2.00	3.00	2.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
2.00	3.00	2.00	3.00	3.00
3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
3.00	3.00	3.00	2.00	3.00
1.00	2.00	1.00	1.00	4.00
3.00	2.00	1.00	1.00	3.00
1.00	12.00	2.00	3.00	3.00
2.00	3.00	2.00	3.00	3.00
3.00	3.00	2.00	3.00	3.00
2.00	3.00	2.00	3.00	2.00
1.00	2.00	2.00	1.00	3.00

Datos y variables de clima laboral y satisfaccion laboral

satisfrelacinter p	satisfactivcarg o	satisfreconoci m	climaorganiz a	satisfaclabor al
3.00	2.00	2.00	1.00	2.00
2.00	1.00	3.00	1.00	1.00
1.00	2.00	1.00	1.00	2.00
1.00	3.00	2.00	1.00	3.00
4.00	3.00	1.00	1.00	1.00
1.00	2.00	1.00	1.00	1.00
2.00	1.00	2.00	2.00	3.00
2.00	1.00	2.00	2.00	2.00
2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
2.00	1.00	2.00	2.00	3.00
2.00	3.00	2.00	2.00	1.00
2.00	3.00	2.00	2.00	2.00
2.00	3.00	2.00	2.00	2.00
3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
3.00	2.00	2.00	3.00	2.00
1.00	1.00	1.00	3.00	2.00
1.00	2.00	3.00	3.00	1.00
4.00	2.00	3.00	3.00	3.00
2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
3.00	3.00	3.00	3.00	2.00
3.00	2.00	3.00	3.00	2.00
3.00	2.00	3.00	3.00	2.00
1.00	2.00	4.00	4.00	3.00