

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



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN  
LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA  
DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL  
NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-CALLAO  
2018**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA  
ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERIA  
EN CENTRO QUIRURGICO**

LIC. OLORTEGUI INCA, JOVANA MARTINA

LIC. SALAZAR ROJAS, JUDIT

CALLAO, 2018

PERÚ

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN  
LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA  
DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL  
NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-CALLAO  
2018**



## **HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN**

### **MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:**

- |                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| • Dra. ZOILA ROSA DIAZ TAVERA         | PRESIDENTA |
| • Lic. Esp. IRENE ZENAIDA BLAS SANCHO | SECRETARIA |
| • Mg. AURA MARGARITA ZELA PACHECO     | VOC        |

**ASESOR:** Walter Ricardo Saavedra López

Nº de Libro: 03

Nº de Folio: 136

Nº de Acta: 001 - 2019

Fecha de Aprobación de la tesis:

Viernes 04 de enero del 2019

Resolución de Sustentación:

Nº1562 -2018 - CF/FCS

## DEDICATORIA

A dios por darnos la fuerza necesaria para seguir adelante, por ser nuestro guía, por los éxitos y los momentos difíciles que hemos tenido.

A nuestros padres y nuestros hermanos por su gran amor ilimitado, su comprensión y su apoyo incondicional.

A nuestros futuros esposos por su eterna confianza, comprensión diaria, paciencia, dedicación, por estar a tiempo completo y apoyándonos constantemente.

A nuestros hijos **Daniele y Maia** por ser la luz que ilumina cada paso de nuestras vidas, por ser el motor y motivo que nos da cada día de seguir adelante,

### **Agradecimiento**

A la Escuela de Posgrado de la Universidad nacional del Callao. Por darnos la satisfacción y la oportunidad de desarrollar la especialidad en centro quirúrgico.

A servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, por haberme dado la oportunidad, las facilidades y la confianza depositada para la realización de mi trabajo de investigación.

Agradecer a cada uno de nuestros maestros por habernos apoyado, por su gran paciencia en lo amplio camino que se llevó a la elaboración de nuestra investigación, a todo aquellos que me dieron aliento y esperanza, a quienes nos dieron su valioso consejo y su apoyo en los momentos de aprieto y de júbilo. En especial agradezco a mi asesor de tesis el Dra. Milagros, Dr. Guerrero y Dr. Paucar

## ÍNDICE

### **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

1.1 Descripción de la realidad problemática	10
1.2 Formulación del Problema	13
1.2.1 Problema General	13
1.2.2 Problemas Específicos	13
1.3 Objetivos	14
1.3.1 Objetivo General	14
1.3.2 Objetivos Específicos	14
1.4 Limitantes de la investigación	15
1.4.1 Limitante teórica	15
1.4.2 Limitante temporal	15
1.4.3 Limitante especial	15

### **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1 Antecedentes	16
2.1.1 Antecedentes Internacionales	16
2.1.3 Antecedentes Nacionales	17
2.2 Marco	20
2.2.1 Teórico	21
2.2.2 Conceptual	27
2.3 Definición de términos básicos	36

### **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

3.1 Hipótesis	38
3.2 Operacionalización de variables	40

### **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

4.1 Tipo y diseño de la de Investigación	42
--	----

4.1.1 Tipo de la Investigación	42
4.1.2 Diseño de la Investigación	42
4.2 Población y muestra	43
4.2.1 Población	44
4.2.2 Muestra	44
4.2.3 Criterios de Inclusión	45
4.2.4 Criterios de Exclusión	45
4.3 Técnicas e Instrumentos para recolección de la información	44
4.4 Análisis y procesamiento de datos	47
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS</b>	
5.1 Resultados Descriptivos	49
5.2 Resultados Inferenciales	56
<b>CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	
6.1 Contrastación de la hipótesis	62
6.2 Contrastación de los resultados con estudios similares	62
6.3 Responsabilidad ética	68
<b>CONCLUSIONES</b>	70
<b>RECOMENDACIONES</b>	72
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	73
<b>ANEXOS</b>	
Anexo 1: Instrumentos validados	78
Anexo 2: Consentimiento informado	87
Anexo 3: Base de datos	88



## ÍNDICE DE TABLAS DE CONTENIDO

Tabla N° 5.1: Clima Organizacional del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2018	49
Tabla N°02: Dimensiones de clima organizacional del profesional enfermería del centro quirúrgico del hospital nacional Daniel Alcides Carrión- callao 2018	50
Tabla N° 5.3 Satisfacción laboral del profesional enfermería del centro quirúrgico del hospital nacional Daniel Alcides Carrión- Callao 2018	51
Tabla N°5.4 Satisfacción laboral y sus dimensiones del profesional enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión- Callao 2018	52
Tabla N° 5.5 Clima organizacional y las relaciones interpersonales del profesional enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2018.	54
Tabla N°5.6: clima organizacional y condiciones de trabajo del profesional enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2018.	54
Tabla N° 5.7: clima organizacional y motivación del profesional enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2018.	55
Tabla N° 5.8: clima organizacional y seguridad en el trabajo del profesional enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2018.	56
Tabla N°6: Correlación entre de clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión- Callao 2018.	57
Tabla N°7: Correlación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales del profesional enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2018.	58

- Tabla Nº08: Corrección entre el clima organizacional y condiciones de trabajo del profesional enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2018. 59
- Tabla Nº9: Correlación entre clima organizacional y motivación del profesional enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2018. 60
- Tabla Nº10: Correlación entre clima organizacional y seguridad en el trabajo del profesional enfermería del Centro Quirúrgico Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion-2018. 61

## ÍNDICE DE FIGURAS DE CONTENIDO

Gráfico N°5.1 Clima organizacional del profesional enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión- Callao 2018.	50
Gráfico N°5.2 Dimensiones de clima organizacional del profesional enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión- Callao 2018.	51
Gráfico N°5.3 Satisfacción laboral del profesional enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión- Callao 2018.	50
Gráfico N°5.4: Satisfacción laboral y sus dimensiones del profesional enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión- Callao 2018.	52

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – Callao 2018. **Material y método:** investigación Cuantitativa y descriptiva correlacional; no experimental de corte transversal y correlacional. **Muestra:** La muestra estará conformada por 16 profesional de enfermería que brindan atención en el área de Centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. **Resultados:** De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida al personal de enfermería de centro quirúrgico se pudo obtener lo siguiente ; el 38%(6) presenta un clima organizacional excelente y un nivel de satisfacción alto, mientras que el otro 38%(6) presenta un nivel de clima organizacional regular y un nivel medio de satisfacción , mientras que el 19%(3) presenta un nivel de clima organizacional favorable y un nivel de satisfacción media y por último el 6%(1) presenta un clima organizacional deficiente y un nivel de satisfacción bajo. El Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral tal como se muestra (Tabla 09) se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.788\*\* lo que se interpreta al 99.99% \*\*la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptado la hipótesis alterna.

**Conclusión:** El Clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral del personal asistencial del centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión- 2017.

**Palabras claves:** Clima organizacional, Satisfacción laboral, potencial human

## ABSTRACT

Objective: To determine the influence of the organizational climate on the job satisfaction of the care personnel of the surgical center of the Daniel Alcides Carrión National Hospital - 2018. Material and method: Quantitative and descriptive correlational research; non-experimental cross-sectional and correlational. Sample: The sample will consist of 16 nursing professionals who provide care in the area of the Surgical Center of the Daniel Alcides Carrion National Hospital. Results: According to the results obtained after applying the survey directed to the nursing staff of the surgical center, the following could be obtained; 38% (6) presents a favorable organizational climate and a high level of satisfaction, while the other 38% (6) presents a medium organizational climate level and an average level of satisfaction, while 19% (3) presents a favorable level of organizational climate and a level of average satisfaction and finally 6% (1) has an unfavorable organizational climate and a low level of satisfaction. The Organizational Climate with Labor Satisfaction as shown (Table 09) was obtained a Spearman's Rho correlation coefficient = 0.788 \*\* which is interpreted at 99.99% \*\* the correlation is significant at the bilateral 0.01 level, interpreting as moderate positive relation between the variables, with a  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ), rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis.

Conclusion: The organizational climate significantly influences the job satisfaction of the care personnel of the surgical center of the Daniel Alcides Carrión-2017 Hospital.

Keywords: Organizational climate, Job satisfaction, human potente

## INTRODUCCIÓN

La enfermería es un servicio público que contribuye a preservar, a través del cuidado, la vida y la salud de las personas desde diversas perspectivas. Para realizar su labor la enfermera desempeña sus actividades en diferentes contextos laborales ubicados prioritariamente dentro de una organización o estructura Institucional donde no en pocas ocasiones se dan condiciones de trabajo intensas en carga física y mental que necesariamente tienen influencia sobre ella (estrés emocional y fatiga, por ejemplo). (1)

El presente trabajo tiene por finalidad estudiar al trabajador en relación con su medio ambiente laboral en el cual está inserto, ya que cualquier variación en el conjunto integrado por el hombre, la organización y el medio ambiente, afectará forzosamente a los demás. El presente informe final de investigación consta de seis apartados:

En el primer capítulo: Se abordó el problema, los objetivos, tanto general como específicos, la justificación e importancia de la investigación, seguido por el segundo capítulo; se presenta el marco teórico, el cual comprende: la descripción detallada del estado de arte (antecedentes), las bases teóricas y las bases conceptuales de las variables implicadas.

En el tercer capítulo: Se definen las variables y su operacionalización, las hipótesis generales y específicas. En el cuarto capítulo: Se expone el marco metodológico de la investigación, el cual está compuesta de las siguientes partes: tipo de investigación, diseño de la investigación, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el plan análisis estadísticos de datos. En el quinto capítulo: Se presentan los resultados y en el sexto capítulo: Se presenta la discusión de los resultados. Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En países europeos el personal de salud, respecto a la satisfacción laboral en los últimos cinco años bordea en promedio a un 20%, estos 4 asociados directamente a las relaciones interpersonales y la competencia profesional. Mientras que un 80% en promedio no se encuentran satisfechos por las remuneraciones salariales que perciben, a ello sumado la falta de promoción y formación, el distanciamiento con lo que representa el lugar de trabajo como institución y las malas condiciones laborales. (1)

Desde los años 30 se ha comprobado por estudios realizados por diferentes autores donde refieren que ya existían factores que afectan al hombre en su ambiente laboral como cabe decir la satisfacción laboral siendo los componentes físicos y sociales sobre el comportamiento humano. Así es como el clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y su satisfacción, etc. Por lo tanto, el clima organizacional y la satisfacción en el sector salud son de suma importancia y relevancia.

Hoppock quien publicó el primer estudio sobre el tema, en el que identificó como factores que pueden influir en la satisfacción laboral a la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión, además de asociarla con el desempeño. (2)

Posteriormente, Herzberg sugirió que "la real satisfacción del hombre con su trabajo provenía del hecho de enriquecer el puesto de trabajo, para que de esta manera pueda desarrollar una mayor

responsabilidad y experimentar a su vez un crecimiento mental y psicológico". Es una propuesta realizada por el autor donde trata de mejorar y observar cambios generados. (3)

Paravic y Larraguibel citan a autores como Locke, 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". (4)

Los estudios realizados en Cuba también consideran, como un elemento imprescindible para explicar las relaciones de producción en el sistema, el estudio minucioso mediante una "radiografía organizacional" del nivel primario de atención, entendido como un pilar o baluarte en el logro de los resultados del sistema. Indica que el clima organizacional en tema de suma preocupación, ya que predomina el ausentismo, sobrecarga laboral en unos, cambios de puesto laboral de otros, desmotivación, enojo, incremento de los costos para la empresa, todo lo cual va en detrimento de la organización laboral. (5)

Desde 1990 en México se reportan estudios que demuestran que la calidad de la atención en las instituciones de salud está determinada por la satisfacción del personal en su trabajo, ya que indica sobre las incidencias que afectan los problemas más frecuentes al trabajador en su ámbito laboral, siendo un factor importante en su vida laboral. El propósito de este estudio fue establecer los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de enfermería de acuerdo a características socio laborales en un hospital público de Jalisco. (6)



Hoy en día, el tema de clima organizacional y satisfacción ha traspasado a otras instituciones como al sector educación, donde recalcan la importancia de tener el clima organizacional adecuado ya que influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la Sedes Administrativas. (7)

Desde el año 2008 el Ministerio de Salud se ha preocupado por considerar al clima organizacional como una variable indispensable para incrementar la calidad de atención con la consiguiente mejora del porcentaje de satisfacción del usuario externo. El Ministerio de Salud ha basado su diagnóstico e intervención en la propuesta conceptual de Rodríguez (2001) quien lo define como el conjunto de percepciones que los integrantes de una organización comparten respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se desarrolla, las relaciones interpersonales que se establecen en él y la normatividad formal e informal que afecta dicho trabajo. (8)

El estudio aborda al profesional de la salud del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao, el cual es un motivo de preocupación pues es una institución de gran cobertura de salud para la población del callao. En nuestra experiencia dentro del servicio del centro quirúrgico, las enfermeras en muchas oportunidades referían que los tiempos quirúrgicos son agotadores, el cual se veía sus gestos de cansancio, refiriéndose también que no se cuenta con el suficiente personal para las cirugías, donde ellas manifestaban enfado y más trabajo para uno mismo, también mencionaban que las compañeras faltan constantemente y eso nos incomoda, el pago que percibimos no es lo suficiente para lo que desempeñamos, no nos cumplen con nuestros vales de alimentación, hay algunos médicos que se estresan demasiado durante el tiempo operatorio, la jefa es muy intransigente, hay mucha envidia profesional, entre otros.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

**¿Cuál es la relación entre clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2018?**

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y condiciones de trabajo del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la seguridad en el trabajo del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2018?

## **1.3 Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1 Objetivo General**

- Determinar cuál es la relación entre clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Identificar cual es la relación el clima organizacional y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018.
- Identificar cual es la relación el clima organizacional y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018.
- Identificar cual es la relación el clima organizacional y la motivación del profesional de enfermería asistencial del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018.
- Identificar cual es la relación el clima organizacional y la seguridad en el trabajo del profesional de enfermería asistencial del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018.

### **1.4. Limitantes de la investigación**

Las limitaciones del problema de investigación se inician con la observación natura y la selectiva o diferencial; a través de ellas, el investigador toma el primer contacto con la realidad y establece las limitantes en función de los objetivos del investigador y de la institución que patrocina el proyecto. También se toma en consideración la disponibilidad de tiempo, los recursos humanos y financieros.

#### **1.4.1 Limitante teórica**

en cuanto a la teoría no hubo ninguna limitación ya que se encontró teorías que sustenten nuestro trabajo.

#### **1.4.2 Limitante temporal**

En cuanto al tiempo si fue de prioridad, ya que el tiempo es valioso y es un factor importante en una investigación,

#### 1.4.3 Limitante espacial

En cuanto al espacio; el lugar donde se realizó las encuestas hubo muchas limitaciones ya que el mismo nosocomio tiene como norma fundamental el permiso de la dirección para poder realizar la investigación.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes:

##### **A nivel Internacionales**

Cisneros C, México (2011), realizo un estudio sobre **“Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería y su Relación con las Condiciones de Trabajo Hospitalario” México**. El objetivo del estudio fue Determinar la relación entre la satisfacción laboral del personal de enfermería y las condiciones de trabajo hospitalario. La Metodología Estudio fue una investigación descriptiva correlacional y transversal. La población fue de 55 del personal de enfermería de un hospital de Durango. El instrumento que se utilizó fue la escala general de satisfacción NTP 394 versión española adaptada al contexto mexicano de Pérez-Bilbao, para condiciones de trabajo se utilizó cuestionario ex profeso. Se llegó a la conclusión que La satisfacción laboral y las condiciones de trabajo son uno de los principales determinantes del comportamiento organizacional ya que se centra en el desempeño y el interés que muestra el personal al realizar su trabajo y esto hace que haya un mejor ambiente laboral. (9)

Apuy L, Costa Rica, (2008), realizo un estudio sobre **“Factores del Clima Organizacional que influyen en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería, en el Servicio de Emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela”- Costa Rica**. El objetivo del estudio fue conocer los factores del Clima organizacional, que influyen en la satisfacción laboral de los funcionarios de Enfermería, del Servicio de Emergencias, del Hospital San Rafael de Alajuela. Se aplicó dos instrumentos: una entrevista estructurada a los funcionarios y la observación directa de esta unidad para establecer

la influencia de los factores del clima y su relación con la satisfacción laboral. La metodología de la investigación es cuantitativa, de tipo prospectivo, transversal y descriptiva. La población del estudio fue 45 personas se concluye Se concluye existen algunos factores del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral de enfermería. El personal tiene una mezcla de actitudes, habilidades y conocimientos, que les permite sentirse realizados e identificados profesionalmente por lo que hay satisfacción personal y en general, se siente comprometido en el mejorar su desempeño y opina su aportación es de utilidad. (10)

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Apancho G, y Condori K, Perú (2016), realizo un estudio sobre “**Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa**”. El objetivo del estudio fue determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de los Servicios de Cirugía y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Honorio Delgado. La metodología del estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo con un diseño correlacional y de corte transversal. El instrumento fue un cuestionario de evaluación del Clima Organizacional del MINSA que evalúa 3 indicadores y 11 dimensiones que consta de 34 ítems. La población de 70 enfermeras que laboran en los servicios de cirugía y centro quirúrgico del H.R.H.D. Resultados En cuanto al Clima Organizacional que perciben las enfermeras se aprecia contundentemente que el 90.77% la califican en un clima por mejorar y un 9.23% lo califica como saludable, En lo que respecta a Satisfacción Laboral en las profesionales de enfermería de Cirugía y Centro Quirúrgico muestra que ligeramente el 56.92% de ellas la atribuyen como alta satisfacción y el 43.08% baja satisfacción.(11)

Falcón F, y Vergaray L, Perú (2015), en su estudio “**Clima organizacional del departamento de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional de lima**”, El objetivo de este estudio es determinar el nivel del clima organizacional en el departamento de enfermería del servicio de emergencia del Hospital en estudio, El enfoque fue cuantitativo, el tipo de estudio fue básico, el diseño fue descriptivo simple. Como instrumento para la recolección de datos se utilizó el inventario de Clima organizacional del Mg. Aniceto Elías Aguilar Polo (2011). Se consideró una población de 83 profesionales de salud (enfermería) del área de emergencia del hospital en estudio que abarca los dos turnos de atención asistencial. Como resultado se evidencia que el clima organizacional es medianamente favorable a un 78.3% y desfavorable a un 21.7%, esto indica que se puede aplicar diversas metodologías para poder mejorar el ambiente laboral. Se concluyó a partir de este estudio que el área de enfermería necesita tener una mejor comunicación además de interactuar y motivar al personal para así tener un mejor ambiente laboral en el servicio. (12)

Carrión B, Perú (2015), realizo un estudio sobre “**Satisfacción laboral del enfermero en centro quirúrgico Hospital Dos de Mayo**”, El objetivo del estudio fue determinar la satisfacción laboral del enfermero en Centro Quirúrgico en el Hospital Dos de Mayo. El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 34 profesionales de enfermería. La técnica fue la encuesta y el instrumento una escala de Likert validado por Sonia Palma Carrillo (2004), el cual fue aplicado previo consentimiento informado. Resultados fueron: satisfacción laboral en un 53% es medio, 26% es bajo y 21% es alto. (13)

Chávez D, y Ríos K, Perú (2015), en su estudio **“Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía hospital Víctor Iazarte Echeagaray– Trujillo, 2015”**. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las Enfermeras en el Servicio de Cirugía, el estudio es de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal, donde se trabajó con una población universo de 27 enfermeras; los instrumentos utilizados fueron: El primero, para medir el clima organizacional por Hackman y Oldham y el segundo para medir la satisfacción laboral fue elaborado por Sonia Palma Carrillo. Los resultados muestran un 41% en el nivel alto y un 59% en el nivel medio en clima organizacional y en satisfacción laboral se obtuvo un nivel alto con 52% y un nivel medio con 41% y nivel bajo 7%. (14)

Rivera I, Perú (2015), en su estudio **“Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma, 2015”**, tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico en el Hospital “FELIX MAYORCA SOTO” de Tarma 2015. El método usado fue de tipo cuantitativo, descriptivo, prospectivo y de corte transversal; la población estuvo conformada por 30 trabajadores asistenciales. La técnica de recolección de información fue de encuesta mediante el instrumento tipo cuestionario. Los resultados fueron que existe asociación y por tanto influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral situación que se determinó con un 70% favorablemente acerca de su clima organizacional siendo el puntaje promedio total de 168.73 puntos de una escala de 250 puntos, asimismo satisfechos laboralmente evidenciados por un puntaje pro medio total de 112.67 puntos de una escala de 180 puntos. (15)

Calcina M. Perú (2012) en su estudio **“Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital**



**Nacional Dos de mayo 2012”**, El objetivo fue determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas. Material y Método. El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 35 enfermeros La técnica fue la encuesta y los instrumentos la escala de clima organizacional de Litwin y Stringer y el de satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma Carrillo. Resultados. Del 100% (35), en el Clima Organizacional 71.4 % (25) fue regular y 28.6% (10) muy bueno. Respecto a la dimensión responsabilidad 60% (21), recompensa 83% (29), apoyo 83% (29), estándares de desempeño 51% (18), y conflicto 83% (29) manifestaron que fue regular; seguido de un 57%(20) que expresa que es muy bueno la estructura, 57% (20) el riesgo, 37% (13) la dimensión calor y 71% (25) en la dimensión identidad. Según la satisfacción laboral 85.7% (30) fue media, 8.6% (3) alta, y 5.7% (2) baja. Respecto al factor condiciones físicas y materiales 68.6% (24), beneficios laborales 57% (20), políticas administrativas 91.4% (32), relaciones sociales 91.4% (32), desarrollo personal 68.6% (24), desempeño de las tareas 77.1% (27), relación con la autoridad 62.9% (22), el mayor porcentaje y mayoría expresan que la satisfacción fue media. (16)

## **2.2 Marco**

### **2.2.1 Teórico**

#### **Teoría del Clima Organizacional**

#### **Teoría "X" y Teoría "Y" de McGregor**

En la publicación que hiciera el autor sobre "Lado Humano de la Empresa", examina las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas con el trabajo y expuso los dos modelos que llamó "Teoría X" y "Teoría Y". (17) En nuestro sistema de salud el clima

laboral es muy importante para el profesional de enfermería ya que es posible la pérdida de calidad en los cuidados que prestan.

### **Teoría X**

- El ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda. Por ejemplo, el absentismo laboral
- Debido a esta tendencia humana al rehuir el trabajo la mayor parte de las personas tiene que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización.
- El ser humano común prefiere que lo dirijan quiere soslayar responsabilidades, tiene relativamente poca ambición y desea más que nada su seguridad.

### **Teoría Y**

- El esfuerzo natural, mental y físico requerido por el trabajo es similar al requerido por el juego y la diversión, las personas requieren de motivaciones superiores y un ambiente adecuado que les estimule y les permita lograr sus metas y objetivos personales, bajo condiciones adecuadas, las personas no sólo aceptarán responsabilidad sino tratarán de obtenerla.
- Como resultado del modelo de la Teoría Y, se ha concluido en que si una organización provee el ambiente y las condiciones adecuada para el desarrollo personal y el logro de metas y objetivos personales, las personas se comprometerán a su vez a sus metas y objetivos de la organización y se logrará la llamada integración laboral la que mejorara el clima laboral y obtener una adecuada satisfacción con el profesional de enfermería.

McGregor sostenía la convicción de que las premisas de la teoría Y son más validas que la teoría X. Por tanto, proponía ideas como la toma participativa de decisiones, puestos de trabajo de responsabilidad y estimulantes, así como buenas relaciones en los grupos, como medios para aumentar al máximo la motivación laboral de los empleados. Las ideas de **McGregor** ayudan a estimular y mejorar hábitos de comportamiento y de buenas relaciones y organizaciones en nuestro ámbito laboral ya que cada persona es cambiante en cierto momento. (16)

### **Teoría sobre Clima Laboral de Rensis Likert (1965)**

La teoría de Clima Laboral de Likert (citado por Brunet, 1999) establece que el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert, establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del clima. (17)

Esta teoría avala que la percepción laboral dentro del entorno hospitalario es de real importancia ya que permitirá mejorar los factores coadyuvantes y la relación de enfermero a enfermo y su situación organizacional llevando un ambiente positivo.

- **Variables Causales.** - definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados.
- **Variables Intermedias.**- este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales.

**Variables Finales.** - estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad. Están orientada a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida. Aquí nos menciona que los resultados obtenidos que nuestro esfuerzo por mantener un clima agradable y de bienestar sea mejorado atreves de un tiempo dado.

### **Teoría de los Factores de Herzberg**

La teoría de los dos factores se desarrolla a partir del sistema de Maslow, Herzberg (citado por Chiavenato, 1989) clasificó dos categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los inferiores. Los factores de higiene y los motivadores. Los factores de higiene son los elementos ambientales en una situación de trabajo que requieren atención constante para prevenir la insatisfacción incluyen el salario y otras recompensas, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y estilo de supervisión. (18)

La motivación y las satisfacciones sólo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal. De acuerdo con esta teoría, un trabajador que considera su trabajo como carente de sentido puede reaccionar con apatía, aunque se tenga cuidado con los factores ambientales. Por lo tanto, los administradores tienen la responsabilidad especial de crear un clima motivador y hacer todo el esfuerzo a fin de enriquecer el trabajo. (18)

**los Factores de Herzberg** nos habla de dos necesidades importantes para el profesional de salud; como el salario remunerado las recompensas la seguridad en el trabajo son de real importancia pero en nuestra situación actual no hay mejoraras salariales y mucho menos la seguridad en el

trabajo; y la otra necesidad que remarca es la motivación está relacionada a la satisfacción propiamente del personal de salud en otras palabras a la forma interna de cada persona de cómo se siente en su ambiente de trabajo si existe buena relaciones humanas, si hay respeto de persona a persona, y si hay integración en el ambiente esto dos necesidades son muy significativos en nuestro ambiente laboral de trabajo ya que las dos relacionan entre sí.

### **Teoría de la satisfacción laboral.**

#### **Teoría de la jerarquía de necesidades**

Podemos decir con seguridad que la teoría de la motivación más conocida es la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, “quien postulo que en cada ser humano se encuentra un ordenamiento de las cinco necesidades” son las siguientes:(19)

**Fisiológicas** : hambre sed y las necesidades d abrigo, sexo y otras de carácter orgánico.

**De seguridad:** Defensa y protección de daños físicos y emocionales.

**Sociales:** Afecto y sensación de formar parte de un grupo aceptación y amistad

**De estima:** Factores internos de estima, como el respeto por uno mismo, autonomía y relaciones, así como los factores externos de estima como posición, reconocimiento y atención.

**Autorrealización:** el impulso por convertirse en lo que uno es capaz de ser crecimiento y desarrollo del propio potencial ya autorrealización.

Maslow separo las cinco necesidades en orden superior e inferior. Definido las necesidades fisiológicas y de seguridad como de orden inferior, y las sociales, de estima y de autorrealización como de orden superior, la distinción entre unas y otras radica en la premisa de que las necesidades

de orden superior se gratifican internamente, dentro de la persona, en tanto que la satisfacción de las necesidades de orden inferior tiene un origen sobre todo externo (con el elemento como salario, contrato colectivo y antigüedad).

La teoría de las necesidades de Maslow es muy aceptada, sobre todo entre los administradores en ejercicio. Se debe a su lógica transparente y a la facilidad de entenderlas. (19)

### **Teoría de las necesidades de McClelland**

McClelland y sus colaboradores formularon una teoría de las necesidades que se enfoca en tres: necesidad de logro, de poder y de afiliación, que se definen como sigue: (20)

**Necesidad de logro.** – El impulso por sobresalir, por tener realizaciones sobre un conjunto de normas, por luchar para tener éxito. El logro se considera como un factor importante en nuestro yo personal ya que es un beneficio propio de cada persona que trata de mejorar como profesional.

**Necesidad de Poder.** - necesidad de hacer que los otros se conduzcan como no lo habrían hecho de otro modo. Esta necesidad nos habla de saber influenciar liderar y saber llevar un grupo para un bien común. Lograr unos objetivos trazados con una buena coordinación y apoyo integral de grupo de trabajo

**Necesidad de Afiliación.** - Deseo de tener relaciones amistosas y cercanas. Esta necesidad nos habla de mejorar las buenas relaciones interpersonales ya que es importante en nuestro trabajo diario el cual se demuestra el compañerismo y el trabajo continuado.

Algunas personas tienen un impulso irresistible por triunfar. Luchan por las realizaciones personales más que por las recompensas del éxito en sí, tienen el deseo de hacer algo mejor o de manera más eficiente de lo que se ha hecho antes. Este impulso es la **necesidad de logro**, De las

investigaciones sobre la necesidad de logro. McClelland encontró que los grandes realizadores se distinguen de los demás por su deseo de hacer mejor las cosas. Buscan las situaciones en las que asuman la responsabilidad personal de hallar la solución de los problemas, en las que reciban retroalimentación rápida sobre su desempeño, de modo que puedan determinar fácilmente si mejoran o no y en las que se impongan metas de dificultad moderada. (20)

**La necesidad de poder**, es el deseo de tener un impacto, de ejercer una influencia y controlar a los demás. Los individuos con una gran necesidad de poder gozan de “estar a cargo”, luchan por influir en los demás, prefieren encontrarse en situaciones de competencia y posición y están más interesados en el prestigio y en ganar influencia sobre los demás que en el desempeño eficaz. (20)

La tercera necesidad delimitada por McClelland es la de afición, que es la que menos atención ha recibido de los investigadores. Los individuos con grandes afanes de afiliación se esfuerzan por hacer amigos, prefieren las situaciones de cooperación que las de competencia y esperan relaciones de mucha comprensión recíproca. (20)

## **2.2.2 Conceptual**

### **Clima organizacional**

La consideración de la organización como un entorno psicológicamente significativo ha llevado a la formulación del concepto de clima organizacional.

Se define también 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.  
(21)

Se considera como una conducta como en sus sentimientos. Cuando los individuos aluden a su medio laboral. Frecuentemente utilizan la palabra clima: su uso asiduo en el lenguaje diario permite entre ver que el concepto es considerado importante para ellos en su interacción laboral. (21)

### **Dimensiones del Clima Organizacional**

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo el estudio del clima organizacional es conveniente conocer las once dimensiones a ser evaluadas: (21)

### **Cultura organizacional**

Es el conjunto de hábitos y creencias establecido por medio de normas, valores, actitudes y expectativas que comparten todos los miembros de la organización. La cultura organizacional refleja la mentalidad predominante.  
(22)

Es un patrón de aspectos básicos compartidos (inventados, descubiertos o desarrollados por un grupo determinado que aprende a enfrentar sus problemas de adaptación externa e integración interna) que funciona bien para considerarse válida, por lo que es deseable su transmisión a los nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas. (22)

### **Diseño organizacional**

El diseño organizacional refleja la estructura, es decir, representa el formato de los elementos que componen la organización. En la práctica, cada organización tiene su propio diseño, su forma de integrar y de asignar los



recursos para operar con eficiencia y eficacia. El diseño de la organización es como su ADN. (23)

Giraldo (2001) refiere que diseño organizacional “es la percepción sobre el sistema de actividades o fuerzas conscientes, que son coordinadas y planificadas por un equipo o grupo de personas. Incluye la estructura, la toma de decisiones, la comunicación organizacional y las remuneraciones. (23)

Por consiguiente, esta dimensión se refiere a la percepción que tienen los empleados a cerca de la estructura organizacional, así como la opinión de los diferentes procesos que se desarrollan dentro de la organización.

### **Potencial humano**

La percepción que se tienen sobre el sistema social interno de toda organización, que está compuesta por personas, los cuales desempeñan actividades individuales y grupales. Las personas son la pieza fundamental para que los objetivos de la organización se cumplan. (23)

El factor humano es pieza fundamental de la organización, por ello el crecimiento de las organizaciones debe incluir el desarrollo de los trabajadores, de sus capacidades, habilidades, satisfaciendo de esta manera sus necesidades de realización personal y mejorando su calidad de vida.

### **Fases del estudio del Clima Organizacional**

Las fases que se presentan en la metodología para el estudio del clima organizacional, pueden ser adecuadas o adaptadas según la necesidad de la realidad local. (21)

#### **Fase de alineamiento:**

- a. Compromiso de la Alta Dirección de las Organizaciones de Salud

b. Profundo conocimiento de la organización.

c. Construcción del instrumento de medición.

**Fase de sensibilización:**

a. Definición del concepto de la medición.

b. Campaña de publicidad y comunicación interna. c. Integración y responsabilidad de los recursos humanos (usuarios internos), de la organización con el estudio de clima organizacional.

**Fase de medición:**

a. Convocatoria de los recursos humanos (usuarios internos).

b. Sensibilización previa a la aplicación del cuestionario del clima organizacional.

c. Metodología de medición: De acuerdo al Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional.

d. Anonimato y confidencialidad en la información.

**Fase de análisis y entrega de los resultados:**

a. Resultados en tiempo real: El resultado del estudio del clima organizacional debe ser entregado inmediatamente después de su evaluación.

b. Entrega de informes amigables.

c. Análisis a profundidad de los resultados cuantitativa y cualitativamente.

d. Entrega de recomendaciones y pasos a seguir posterior a la medición del clima organizacional. e. Entrega de resultados a la Alta Dirección, Dirección y a la Organización en general.

Fase de acciones de mejora: a. Desarrollo de planes de acción y mejoramiento continuo del clima organizacional en los diferentes procesos que son percibidos como una debilidad o amenaza. b. Articular los resultados del mejoramiento de clima organizacional con los indicadores estratégicos de la organización. Al finalizar esta fase el equipo técnico o comité de clima organizacional, promoverá la elaboración de un documento de sistematización de experiencias exitosas que puedan ser socializadas para fortalecer el desarrollo del clima organizacional.

### **Beneficios de la medición del Clima Organizacional**

Obtener información confiable y válida sobre el funcionamiento de la Organización.

Establecer el valor promedio del Clima Organizacional y comparar el Clima Organizacional en los diferentes departamentos o áreas.

Establecer Benchmarking interno, a los fines de aprovechar las mejores prácticas dentro de la empresa.

Monitorear el resultado de las intervenciones de los proyectos de mejora del clima organizacional, para evaluar su avance en diferentes momentos, lo cual es importante cuando se están adelantando procesos de cambio organizacional.

Adicionalmente, es posible conocer los elementos satisfactorios y aquellos que provocan insatisfacción en el personal de una organización.

Disponer de Indicadores de Gestión adicionales a los tradicionales.

Detectar las fortalezas y debilidades de las áreas organizacionales.

Definir acciones de mejora.

Realizar comparaciones con otras organizaciones y apoyarse en ellas con fines de Benchmarking.

Desarrollar competencias de comunicación y participación entre sus miembros.

### **Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral**

Aunque existen muchas investigaciones que analizan la relación clima satisfacción, sin embargo, no hay consenso en cuanto a la dirección de la causalidad de tal relación; es decir si es de clima a satisfacción o de satisfacción a clima. Payne y sus colaboradores han definido que la relación de la causalidad ENTRE las percepciones de clima y sus consecuencias hipotéticas es recíproca, otros autores han mostrado que el clima puede tener influencias significativas sobre algunos resultados y variables, tales como el rendimiento, la tasa de absentismo y sobre algunas experiencias laborales como la satisfacción. (21)

El clima organizacional establece el marco de la motivación y la satisfacción, luego la utilidad del constructo no hay constructo na hay que buscarla en el rendimiento financiero de las organizaciones, sino en el impacto que produce sobre las organizaciones como un sistema de personas que trabajan. La mayor utilidad se obtiene cuando se le conceptualiza de un modo estratégico, centrado en la consecución de amplios objetivos organizacionales como la innovación, el servicio y la gestión de la calidad. (25)

### **Satisfacción laboral**

La satisfacción en el trabajo “es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de los papeles de trabajo en esta detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado” (26)

La satisfacción laboral es el **grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo**. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de

la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad. (26)

Los factores que históricamente se han relacionado con altos grados de satisfacción laboral son: las tareas intelectualmente estimulantes, los retos continuados, las recompensas equitativas, las posibilidades reales de promoción, unas condiciones ambientales, higiénicas y de seguridad idóneas y una buena relación con jefes y compañeros.

La satisfacción laboral es directamente proporcional al compromiso del trabajador con la empresa, a la motivación y a la productividad. Es decir que cuanto mayor sea la satisfacción en el trabajo de una persona, mayor será su compromiso, motivación y productividad. Ante trabajadores insatisfechos laboralmente nos encontraremos lo contrario, que el compromiso, motivación y productividad decrecen en la misma medida que su insatisfacción laboral. (27)

La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo.

Podría inferirse entonces, que el individuo que posee un alto grado de satisfacción reflejará también actitudes positivas hacia su trabajo.

Para Robbins en el año 1996, quien indica que los factores centrales que favorecen la satisfacción laboral son: un trabajo mentalmente interesante, premios equitativos y buenas relaciones con los colegas, coincidiendo con Glen en el año 1998, quien señala como factores de satisfacción laboral:

los premios, la naturaleza del trabajo, el apoyo del superior y las relaciones entre iguales. (24)

Factores que favorecen la satisfacción laboral

Además de lo anteriormente expuesto, los siguientes factores suman a favor del **bienestar y las sensaciones positivas de los empleados**:

- Contratar a las personas adecuadas para cada puesto.
- Crear lazos con los trabajadores.
- Contar con un sistema de incentivos.
- Promover el trabajo en equipo y la formación adecuada.
- Crear espacios de descanso y desconexión, donde los empleados puedan charlar mientras toman agua o un buen café.

**Factores de insatisfacción**

Los siguientes factores influyen en el sentido contrario, es decir, provocan **insatisfacción laboral y sus temibles consecuencias**, lo que hace que el trabajador no se siente involucrado con el proyecto general de la empresa, cometa errores, baje la calidad del trabajo y los mejores talentos acaben marchándose a la competencia. (27)

- **Salario bajo.** Para que un trabajador se sienta satisfecho en su trabajo es fundamental que reciba un salario alineado con su formación, experiencia, capacidad, funciones y responsabilidad.
- **Mala relación con los compañeros o jefes.** Las actitudes prepotentes y desconsideradas, sobre todo por parte de los superiores, son el principal motivo de una mal ambiente laboral.
- **Escasa o nulas posibilidades de promoción.** Es necesario flexibilizar las plantillas y que las personas vean en la empresa un lugar donde poder desarrollarse en lo personal y en lo profesional.
- **Malas condiciones laborales.** Falta de higiene en el trabajo, iluminación deficiente o espacios insuficientes, son algunos de los

factores que crean sensación de malestar y fastidio en los trabajadores, impidiendo su bienestar.

- **Imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral.** Las empresas deben poner los medios necesarios, implantando unos horarios racionales, para que las personas puedan cuidar y atender a sus familias, en especial cuando tienen a su cargo personas mayores o enfermas y niños pequeños.

Por otra parte, el **equilibrio es fundamental para conseguir la satisfacción laboral**. Un empleado al que se le exige un trabajo por debajo de sus expectativas y posibilidades puede causarle frustración y sentimientos de fracaso. Pero el caso contrario, es decir, exigirle demasiado es muy probable que le provoque excesiva presión y estrés. Estas situaciones, aunque diferentes, deben siempre evitarse, pues ambos casos conducen al malestar e insatisfacción del empleado.

## **DIMENSIONES DE LA SATISFACCION**

### **a.- Las relaciones interpersonales**

Según Blum y Naylor en el año 1981 describen esta dimensión relacionándolas con las actitudes que guardan las personas. “Las actitudes similares tienden a producir más cooperación y las actitudes diferentes producen más fricción entre los individuos” (28)

Por tanto, esta dimensión se refiere al grado de satisfacción o agrado que se tienen entre los miembros de una organización; la cual representa una de las dimensiones más influyentes en la satisfacción laboral, puesto que el contexto social funciona como soporte social y es importante en la adaptación de miembro a su organización.

### **b.- Condiciones de trabajo**

Según Blum y Naylor en el año 1981 mencionan que las condiciones de trabajo “incluyen la iluminación, el ruido, la ventilación y temperatura entre otros aspectos”.

Según Garrido en el año 2006, define como la satisfacción de las condiciones de trabajo es “la actitud que presenta el empleado ante el salario, incentivos, promociones, ambiente laboral, compañeros y superiores en un determinado momento, siendo estos agradables para el mismo”.

Esta dimensión hace referencia a la actitud que tiene el trabajador hacia las condiciones físicas y materiales, así como de los espacios y los horarios que se establecen en la organización. Cuando las condiciones son desfavorables representan una de las principales causas de insatisfacción en los trabajadores.

### **c.- Motivación**

Blum y Naylor en el año 1981 se preocuparon por estudiar al individuo con respecto a la condición psicológica eternamente cambiante y una multitud de experiencias previas.

Al respecto estos autores mencionaron que “debido a estos dos factores (los cambios psicológicos y las experiencias anteriores), se debe reconocer que la motivación puede originarse desde el interior de un individuo o por factores que actúan sobre él desde el exterior”.

### **d.- Seguridad y salud en el trabajo**

Según Blum y Naylor en el año 1981 la definen como “condiciones de la organización que favorecen a la estabilidad, las medidas de precaución que están establecidas para evitar riesgos en el desarrollo de las actividades cotidianas”.

Por tanto, la satisfacción de la seguridad y salud en el trabajo, es definida como las actitudes que los empleados tienen respecto a las políticas y medidas de prevención que posee la organización, incluye la estabilidad laboral, prevención de riesgos, medidas de seguridad ante desastres, prevención de enfermedades psicosociales, entre otras.



## **2.3 Definición de términos**

### **Clima Organizacional**

Clima Organizacional nos referimos al ambiente interno en que opera la organización, el cual está influido lógicamente por la calidad de sus relaciones con el contexto al cual envía y recibe información para la toma de decisiones.

### **Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general.

### **Profesional de Enfermería**

Es un(a) enfermero(a) con un título universitario para el ejercicio de la enfermería superior. También nos podemos referir a este tipo de proveedor como ARNP (Profesional en enfermería avanzada) o APRN (Profesional certificado en enfermería avanzada).

### **Centro quirúrgico**

Es un conjunto de ambientes o unidad operativa compleja donde converjan las acciones quirúrgicas programadas y de emergencia en un servicio de hospital.

### **Hospital nacional**

**Es** una institución perteneciente al Ministerio de Salud con categoría III-1, Es un Hospital de referencia nacional y brinda atención en todas las especialidades médicas y quirúrgicas.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1 Hipótesis**

##### **3.1.1 Hipótesis General**

H1: Existe relación entre Clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2018

H0: No Existe relación entre Clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2018

##### **3.1.2 Hipótesis Específicas**

H1: Existe relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2018.

H0: No existe relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2018.

H1: Existe relación entre el Clima organizacional y motivación del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2018

H0: No Existe relación entre el Clima organizacional y motivación del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2018.

H1: Existe relación entre el clima organizacional y seguridad del trabajo del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2018

H0: No existe relación entre el clima organizacional y seguridad del trabajo del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2018.

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

#### **3.2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL**

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. (21)

#### **3.2.2 SATISFACCION LABORAL**

La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad. (26)

### 3.3 Operacionalización de variables

#### 3.1.1 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
<b>Clima organizacional</b>	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.(21)	CULTURA ORGANIZACIONAL	Identidad Conflicto y cooperacion Motivacion	1,2,3,4,5,6,7 ,8,	Ordinal: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	Bajo 8-12 Medio 13-18 Alto 19-24
		DISEÑO ORGANIZACIONAL	Remuneracion Estructura Toma de desiciones Comunicacion organizacional confort	9,10,11,12,1 3,14,15,16		Bajo 8-12 Medio 13-18 Alto 19-24
		POTENCIAL HUMANO	Recompensa Innovacion Liderazgo	17,18,19,20, 21,22,23,24, 25,26,27,28		Bajo 12-19 medio20-27 Alto 28-36

<b>Satisfaccion laboral</b>	La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad. (26)	Relaciones interpersonales	Con jefes Con compañeros	1,2,3,4,5,6,7	Satisfecho 2 Insatisfecho 1	Bajo 7-8 Medio 9-11 Alto 12-14
		Condiciones de trabajo	Salario Tiempo de jornada laboral capacitaciones	8,10,11,12,13,14,15,16,17		Bajo 10-12 Medio 13-16 Alto 17-20
		Motivación	Necesidades de logro Necesidad de poder	18,19,20,21		Bajo 4 Medio 5-6 Alto 7-8
		Seguridad de trabajo	Confort Condiciones de seguridad Salud en el trabajo	22,23,24,25,26		Bajo 5-6 Medio 7-8 Alto 9-10

## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

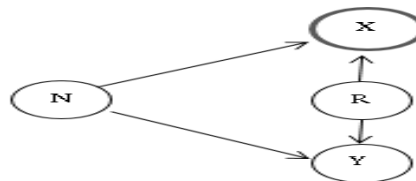
#### 4.1 Tipo y Diseño de la Investigación

##### 4.1.1 Tipo de Investigación

La investigación es de tipo Cuantitativa y descriptiva, porque busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir que únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

##### 4.1.2 Diseño de la Investigación

Con respecto al diseño, la presente investigación será *no experimental*, porque: En un estudio no experimental no se genera ningún escenario, sino que se observan escenarios ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza.



**DONDE:**

N = Población (profesional de enfermería)

X = Clima organizacional

Y = Satisfacción laboral

r = Relación que existe entre ambas variables.

## **4.2 Población y Muestra**

### **4.2.1 Población**

La población estuvo conformada por todas las enfermeras que laboran el servicio de centro quirúrgico en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Siendo 16 enfermeras que laboran en centro quirúrgico.

### **4.2.2 Muestra de Estudio**

No se aplica las fórmulas respectivas, ya que la población es pequeña, conformada por 16 profesionales instrumentistas del servicio del Centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión 2018.

**Criterios de Inclusión:** Se incluyeron en el estudio:

- Personal profesional de enfermería asistencial que labora en el área Centro quirúrgico.
- Personal de enfermería con un tiempo de antigüedad mayor a un año laborando en el área de Centro quirúrgico.
- Personal profesional de enfermería que aceptaron voluntariamente participar en el estudio (aceptaron el consentimiento informado).

**Criterios de Exclusión:** se excluyeron del estudio

- Personal de enfermería que en el momento del estudio está haciendo uso de vacaciones, permisos, licencia por salud.
- Personal de enfermería que no completen el instrumento.
- Personal de enfermería que no aceptaron participar en el estudio.
- Personal de enfermería que se encuentre realizando una

rotación en el área de centro quirúrgico.

### 4.3 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

#### 4.3.1 Técnicas: la entrevista

La técnica empleada es la entrevista es una situación de interrelación o dialogo entre personas, entre el entrevistador y el entrevistado.

#### 4.3.2 Instrumentos

El instrumento que se utilizó para la obtención de datos fue el cuestionario: Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir.

Estos instrumentos son: Ficha técnica del cuestionario de clima organizacional.

Nombre del instrumento: Cuestionario de clima organizacional

Autor y Año: Minsa (2009) Adaptación: Hijar (2016)

Ítems: 28

Escala: Likert. 1=Nunca; 2=A veces; 3 Siempre

NIVELES DE INTERPRETACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL			
	DEFICIENTE	REGULAR	EXCELENTE
CULTURA ORGANIZACIONAL	8-12	13-18	19-24
DISEÑO ORGANIZACIONAL	8-12	13-18	19-24
POTENCIAL HUMANO	12-19	20-27	28-36
CLIMA ORGANIZACIONAL	28-46	47-65	66-84



Nombre del instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral

Autor y Año: Meliá y Peiró (1989)

Adaptación: Híjar (2016) Ítems: 26

Escala: Dicotómica. 1=Insatisfecho; 2=Satisfecho

NIVELES DE INTERPRETACION DE SATISFACCION LABORAL			
	BAJO	REGULAR	ALTO
RELACIONES INTERPERSONALES	7- 8	9 -11	12-14
CONDICIONES DE TRABAJO	10-12	13-16	17-20
MOTIVACION	4	5 -6	7-8
SEGURIDAD EN EL TRABAJO	5- 6	7-8	9-10
SATISFACCION LABORAL	26 - 34	35-43	44-52

## **VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

Validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. En este caso se optará por la validez de contenido que es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de los que se mide.

El instrumento utilizado en esta investigación fue adaptado y validado por la tesista Híjar Pirca Marleni, cuyo tema de investigación fue Clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Desings Quality Sport S.A.C 2016.

### **Confiabilidad del instrumento.**

Se aplicó la prueba piloto a 10 enfermeras profesionales del servicio del centro quirúrgico del hospital de las fuerzas aéreas el Perú durante el periodo del mes

de Octubre - 2017, se utilizó los instrumentos de clima organizacional y satisfacción laboral por medio de la encuesta.

Posteriormente se aplicó el análisis respectivo de confiabilidad mediante el estadístico Alfa de Cronbach Dando Como resultado 0.825 de confiabilidad mediante un software SPSS versión 25 , que es uno de los indicadores más frecuentes de análisis. Este método nos permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida con la agrupación de ítems (medidas en escala tipo Likert) que se espera que midan un constructor, variables o dimensiones y que se encuentren correlacionadas, para tal fin se consideró la correlación de Spearman para estimar la relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital nacional Daniel Alcides Carrión, 2018

#### **Lugar de estudio**

El lugar de estudio se realizó en el servicio de Centro quirúrgico contando solo con la población de enfermeras instrumentistas del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión durante el año 2018

#### **4.4 Análisis y procesamiento de datos**

Una vez obtenido todos los datos se elaboró una base de datos en el programa SPSS 25 para cada una de las variables, luego para la correlación de variables se hace uso de la correlación de Spearman.

## CAPÍTULO V

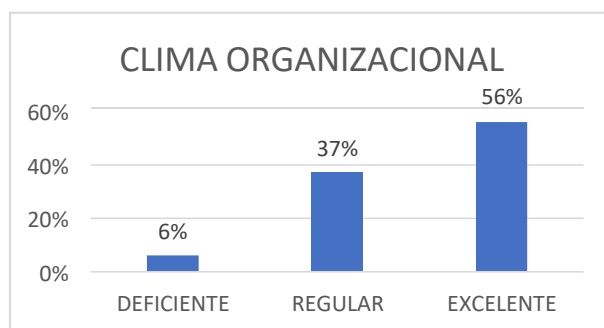
### RESULTADOS

#### 5.1 Resultados Descriptivos

**TABLA N° 5.1 CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-CALLAO 2018.**

<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		
<b>NIVEL</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>DEFICIENTE</b>	1	6.3
<b>REGULAR</b>	6	37.5
<b>EXELENTE</b>	9	56.3
<b>TOTAL</b>	16	100.0

**GRAFICO N° 5.1 CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-CALLAO 2018.**



**Fuente:** Encuesta realizada Noviembre, 2018

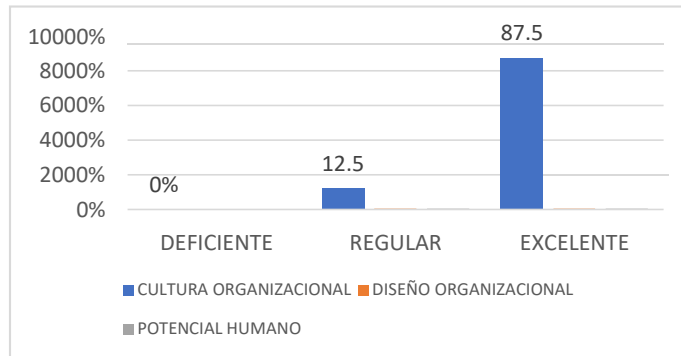
**Elaboración:** Tesistas

En la tabla N°5.1 Se observó que el 56.3 % (9) refiere presentar un clima organizacional favorable, mientras que el 37.5 % (6) presenta un clima organizacional de nivel medio; por último, el 6.3 % (1) manifiesta un clima organizacional de nivel desfavorable considerando las dimensiones de cultura organizacional. Diseño organizacional y potencial humano.

**TABLA N°5.2 DIMENSIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION- CALLAO 2018**

DIMENSIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL	DEFICIENTE		REGULAR		EXCELENTE	
	N	%	N	%	N	%
CULTURA ORGANIZACIONAL	0	0	2	12.5	14	87.5
DISEÑO ORGANIZACIONAL	0	0	7	44	9	56
POTENCIAL HUMANO	1	6	6	38	9	56

**GRAFICO N°5.2 DIMENSIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION- CALLAO 2018**



**Fuente:** Encuesta realizada Noviembre, 2018

**Elaboración:** Tesistas

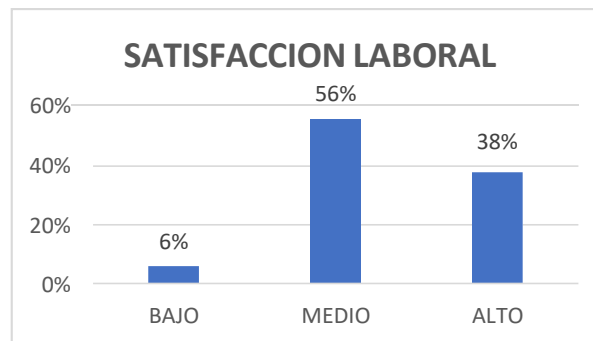
En la tabla y figura 5.2 se observa que el 87.5% de la población total de encuestado presenta un nivel excelente de cultura organizacional y con un 12.5% un nivel regular. Por otro lado, en la dimensión de diseño organizacional el 56 % presenta un nivel excelente mientras que el 44% en un nivel regular. En la dimensión de potencial humano, el 56% presenta un nivel excelente y el 38% un nivel regular, mientras que el 6% un nivel deficiente. Se concluye que, en todas las dimensiones ya mencionadas, más de la mitad de

los profesionales encuestados se encuentra en un nivel entre regular y excelente.

**TABLA N°5.3 SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-CALLAO 2018**

SATISFACCION LABORAL		
NIVEL	N	%
BAJO	1	6.3
MEDIO	9	56.3
ALTO	6	37.5
Total	16	100.0

**GRAFICO N°5.3 SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-CALLAO 2018.**



Fuente: Encuesta realizada Noviembre, 2018

Elaboración: Tesistas

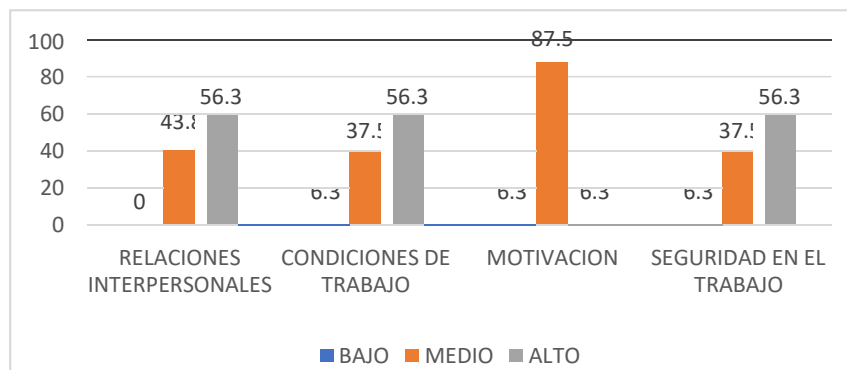
En el tabla 5.3 y el grafico 5.3 se observa que los profesionales de enfermería siendo con una mayor representatividad el 56.3%(9) que refiere tener un nivel medio de satisfacción laboral, mientras que más de la cuarta parte presenta un nivel alto de satisfacción con un 37.5 %(6) considerando las dimensiones de relaciones interpersonales, condiciones del trabajo, motivación y seguridad

en el trabajo, sin embargo existe un 6.3%( 1) que refiere un nivel de satisfacción bajo.

**TABLA N°5.4 SATISFACCION LABORAL Y SUS DIMENSIONES DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION- CALLAO 2018**

DIMENSIONES DE SATISFACCION LABORAL	BAJO		MEDIO		ALTO	
	N	%	N	%	N	%
RELACIONES INTERPERSONALES	0	0	7	43.8	9	56.3
CONDICIONES DE TRABAJO	1	6.3	6	37.5	9	56.3
MOTIVACION	1	6.3	14	87.5	1	6.3
SEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	6.3	6	37.5	9	56.3

**GRAFICO N°5.4 SATISFACCION LABORAL Y SUS DIMENSIONES DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION- CALLAO 2018.**



**Fuente:** Encuesta realizada Noviembre, 2018

**Elaboración:** Tesistas

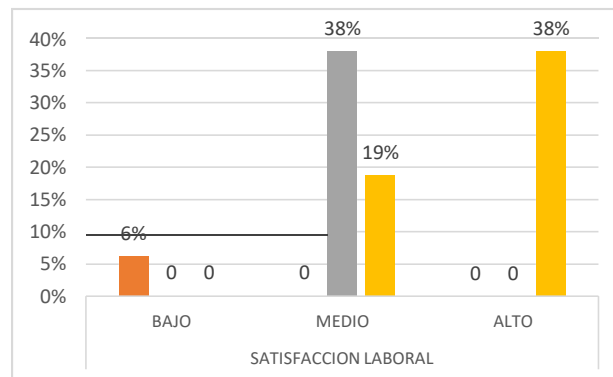
En la tabla 5.4 y el grafico 5.4 se observa que en la dimensión motivación hay un 87.5% medianamente satisfecho, y un 37.5% en seguridad en el trabajo; y

en la condición de trabajo, motivación y seguridad en el trabajo obteniéndose un 6.3% como baja satisfacción. Y en dimensiones relaciones interpersonales, condiciones de trabajo y seguridad un 56.3% como alta satisfacción.

**TABLA N°5.5 CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-2018.**

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL		SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
		BAJO		MEDIO		ALTO			
		N	%	N	%	N	%	N	%
CLIMA ORGANIZACIONAL	DEFICIENTE	1	6	0	0	0	0	1	6
	REGULAR	0	0	6	38	0	0	6	38
	EXCELENTE	0	0	3	19	6	38	9	56
Total		1	6	9	56	6	38	16	100

**GRAFICO N°5.5 CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-2018.**

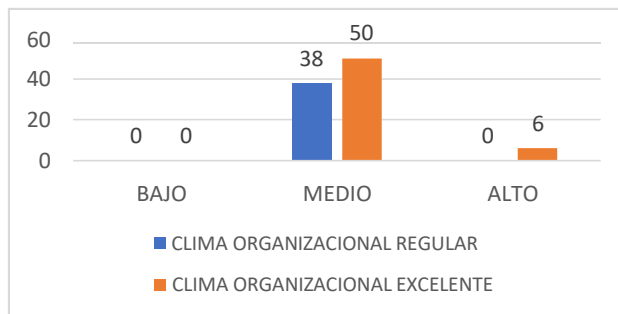


**Fuente:** Encuesta realizada Noviembre, 2018  
**Elaboración:** Tesistas

**TABLA N°5.6 CLIMA ORGANIZACIONAL RELACIONADO A LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-2018.**

CLIMA ORGANIZACIONAL		RELACIONES INTERPERSONALES							
		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%
	REGULAR	0	0	6	38	0	0	6	38
	EXCELENTE	0	0	8	50	1	6	9	56
Total		1	6	14	88	1	6	16	100

**GRAFICO N°5.6 CLIMA ORGANIZACIONAL RELACIONADO A LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-2018.**



**Fuente:** Encuesta realizada Noviembre, 2018  
**Elaboración:** Tesistas

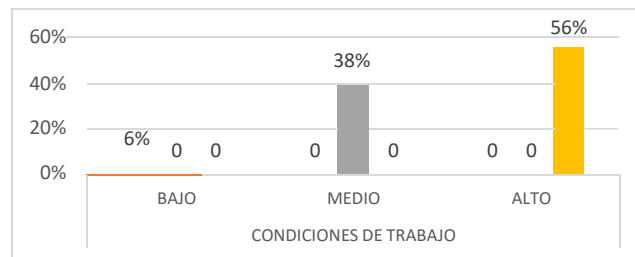
En la tabla y grafico 5.6: podemos observar que existe un 38% que presenta un clima organizacional regular y relaciones interpersonales de nivel medio; mientras que, el 6% un nivel excelente y alto de clima organizacional y relaciones interpersonales. Por otro lado, existe un 50% que presenta un clima organizacional excelente y relaciones interpersonales de nivel medio.



**TABLA N°5.7: CLIMA ORGANIZACIONAL RELACIONADO A CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-2018.**

CLIMA ORGANIZACIONAL		CONDICIONES DE TRABAJO							
		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%
CLIMA ORGANIZACIONAL	DEFICIENTE	1	6	0	0	0	0	1	6
	REGULAR	0	0	6	38	0	0	6	38
	EXCELENTE	0	0	0	0	9	56	9	56
Total		1	6	6	38	9	56	16	100

**GRAFICO N°5.7: CLIMA ORGANIZACIONAL RELACIONADO A CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-2018.**

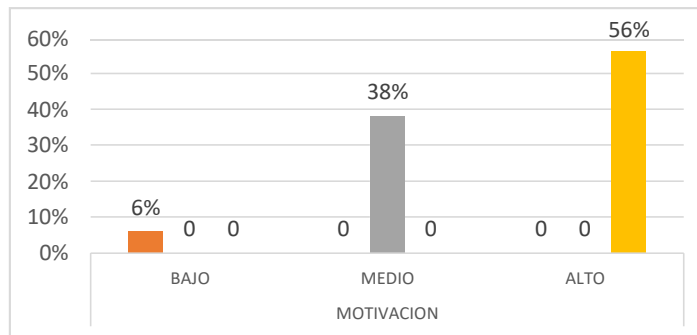


En la tabla se observa que el 6% presenta un clima organizacional deficiente y un nivel bajo de condiciones de trabajo, mientras que 38% presenta un clima organizacional regular y un nivel medio en cuanto a condiciones de trabajo. Por ultimo un 56% que viene a ser más de la mitad, presenta un excelente clima organizacional y un alto nivel satisfacción en relaciona a condiciones de trabajo.

**TABLA N°5.8: CLIMA ORGANIZACIONAL RELACIONADO A MOTIVACION DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-2018.**

CLIMA ORGANIZACIONAL		MOTIVACION							
		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%
CLIMA ORGANIZACIONAL	DEFICIENTE	1	6	0	0	0	0	1	6
	REGULAR	0	0	6	38	0	0	6	38
	EXCELENTE	0	0	0	0	9	56	9	56
Total		1	0	6	38	9	56	16	100

**GRAFICO N°5.8: CLIMA ORGANIZACIONAL RELACIONDO A MOTIVACION DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-2018.**



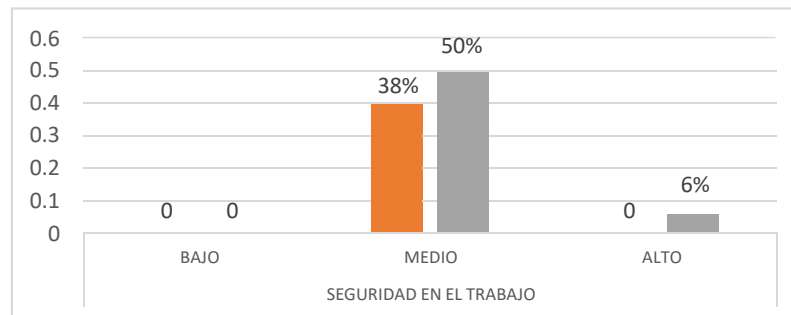
**Fuente:** Encuesta realizada Noviembre, 2018  
**Elaboración:** Tesistas

Se observa que el 6% presenta un clima organizacional deficiente y un nivel bajo de satisfacción en cuanto a motivación, el 38% presenta un clima organizacional regular un nivel medio de motivación, por último el 56% presenta un clima organizacional excelente y un nivel alto de motivación.

**TABLA N°5.9: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-2018.**

CLIMA ORGANIZACIONAL		SEGURIDAD EN EL TRABAJO							
		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%
	REGULAR	0	0	6	38	0	0	6	38
	EXCELENTE	0	0	8	50	1	6	9	56
Total		1	6	14	88	1	6	16	100

**GRAFICO N°5.9: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-2018.**



**Fuente:** Encuesta realizada Noviembre, 2018

**Elaboración:** Tesistas

Se observa que el 38% presenta un clima organizacional regular y un nivel medio de seguridad en el trabajo, mientras que el 50% presenta un clima organizacional excelente y un nivel medio en cuanto a seguridad en el trabajo. Por otro lado; el 6% presenta un clima organizacional excelente y un nivel alto de seguridad en el trabajo.

## HIPOTESIS GENERAL

H1: Existe relación entre Clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2018

H0: No Existe relación entre Clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2018.

**TABLA N°6: CORRELACION DE VARIABLES ENTRE DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION- CALLAO 2018.**

		CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCION LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,788**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	16	16
SATISFACCION LABORAL	Correlación de Pearson	,788**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	16	16

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

Conociendo los resultados sobre Clima Organizacional y Satisfacción laboral y de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados se ha establecido la relación entre el Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral tal como se muestra (Tabla 09) se obtuvo un coeficiente de correlación d Pearson = 0.788\*\* lo que se interpreta al 99.99% \*\*la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.01$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptado la hipótesis alterna.

**a) HIPOTESIS ESPECÍFICA**

H1: Existe relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2018.

H0: No existe relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2018

**TABLA N°7: CORRELACION ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-2018.**

		Correlaciones	
		CLIMA ORGANIZACIONAL	REALCIONES INTERPERSONALES
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	16	16
RELACIONES INTERPERSONALES	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	16	16

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

Conociendo los resultados sobre Clima Organizacional y las relaciones interpersonales y de acuerdo a los objetivos e hipótesis específicas planteados se ha establecido la relación entre el Clima Organizacional con las relaciones interpersonales, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Pearson = 1.000\*\* lo que se interpreta que la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.01(p < 0.05)$ , rechazándose la hipótesis nula y aceptado la hipótesis alterna.

## b) HIPOTESIS ESPECÍFICA

H1: Existe relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – Callao 2018.

H0: No existe relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – Callao 2018.

**TABLA N°08: CORRECCION ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-2018.**

		CLIMA ORGANIZACIONAL	CONDICIONES DE TRABAJO
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,577*
	Sig. (bilateral)		,019
	N	16	16
CONDICIONES DE TRABAJO	Correlación de Pearson	,577*	1
	Sig. (bilateral)	,019	
	N	16	16

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

Conociendo los resultados sobre Clima Organizacional y condición de trabajo del profesional de enfermería que, de acuerdo a los objetivos e hipótesis específicos planteados se ha establecido la relación entre el Clima Organizacional con la motivación del profesional, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Pearson = 0.577\*\* lo que se interpreta que la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.01(p < 0.05)$ , rechazándose la hipótesis nula y aceptado la hipótesis alterna.

### c) HIPOTESIS ESPECÍFICA

H1: Existe relación entre el clima organizacional y la motivación del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2018.

H0: No existe relación entre el clima organizacional y la motivación del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2018.

**TABLA N°9: CORRELACION ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-2018.**

#### Correlaciones

		CLIMA ORGANIZACIONAL	MOTIVACION
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	16	16
MOTIVACION	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	16	16

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

Conociendo los resultados sobre Clima Organizacional y la motivación del profesional de enfermería que, de acuerdo a los objetivos e hipótesis específicas planteados se ha establecido la relación entre el Clima Organizacional con la motivación del personal, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Pearson = 1000\*\* lo que se interpreta que la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.01$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptado la hipótesis alterna.

#### d) HIPOTESIS ESPECÍFICA

H1: Existe relación entre el clima organizacional y la seguridad en el trabajo del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2018.

H0: No existe relación entre el clima organizacional y la seguridad en el trabajo del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2018.

**TABLA N°10: CORRELACION ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION-2018.**

		CLIMA ORGANIZACIONAL	SEGURIDAD EN EL TRABAJO
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	.768**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	16	16
SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Correlación de Pearson	.768**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	16	16

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

Conociendo los resultados sobre Clima Organizacional y la seguridad en el trabajo del profesional de enfermería que, de acuerdo a los objetivos e hipótesis específicos planteados se ha establecido la relación entre el Clima Organizacional con la motivación del profesional de enfermería, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Pearson = 0.768\*\* lo que se interpreta que la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.01 (p < 0.05)$ , rechazándose la hipótesis nula y aceptado la hipótesis alterna.



## CAPÍTULO VI

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 6.1 Contrastación de la hipótesis:

Conociendo los resultados sobre Clima Organizacional y Satisfacción laboral y de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados se ha establecido la relación entre el Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral tal como se muestra (Tabla 09) se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.788\*\* lo que se interpreta al 99.99% \*\*la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como regla de decisión que existe una moderada relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose así la hipótesis nula y aceptado la hipótesis alterna.

Peña, Díaz, & Carrillo, 2013 citado por Manosalva 2015 refiere que uno de los factores que influye sobre la satisfacción laboral es el clima organizacional, un conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo que son percibidos por las personas que trabajan en ella e influyen su motivación y comportamiento Estas variables se relacionan con el bienestar de las personas en su trabajo, su calidad de vida laboral y, en consecuencia, afectan su desempeño.

#### 6.2 Contrastación de los resultados con estudios similares

Se ha contestado algunas investigaciones realizadas a nivel internacional que estudiaron las variables del Clima Organizacional y Satisfacción laboral por lo tanto guardan relación con el planteamiento del estudio .

En la tabla y gráfico N°01 Clima Organizacional de acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida personal de enfermería de centro quirúrgico, se observa que el 56%(9) refiere presentar un clima

organizacional excelente, mientras que el 37%(6) presenta un clima organizacional de nivel regular; por último el 6%(1) manifiesta un clima organizacional de nivel deficiente, considerando las dimensiones de cultura organizacional el 88%(14) presenta un nivel excelente , mientras que el 12%(2) presenta un nivel regular entre el diseño organizacional y potencial humano. Podemos inferir que la mayor parte del profesional de enfermería presenta un clima organizacional excelente esto debido a que refieren que mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer, mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable, las cosas me salen perfectas, conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización las tareas de desempeño corresponden a mi Función en una escala de casi siempre y siempre. Por lo que consideramos que el clima organizacional es un acumulado de propiedades que pueden ser distinguidos acerca de una organización particular y/o sus subsistemas, y que puede ser promovido por la forma en que la organización interactúa con sus miembros y con su ambiente. Lo esperado en relación al clima organizacional es que el personal presente un nivel favorable y así permita aumentar el rendimiento del lugar donde labora. Si los empleados se sienten identificados e integrados en su área lograrán un desempeño eficiente a la hora de trabajar.

Para Rivera 2016, El clima organizacional les brinda vitalidad a los sistemas organizativos y permite una mayor productividad por su evidente vinculación con el recurso humano; por lo tanto, el clima organizacional como la satisfacción laboral mantiene una relación en el comportamiento de los trabajadores y en el desarrollo de las actividades laborales dentro de las instituciones.

Calcina Marcos ( 2012 ) Perú, "Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012 cuyo objetivo determinar la relación del Clima organizacional y satisfacción laboral

en enfermeros de unidades críticas cuyo resultado en relación a satisfacción laboral el 71.4 % (25) están fue regular y 28.6% (10) muy bueno.

En la tabla y grafico nº05 en relación a la Satisfacción labora se obtiene que más de la mitad de la población encuestada de los profesionales de enfermería siendo con una mayor representatividad el 56%(9) refiere tener un nivel medio de satisfacción laboral, mientras que más de la cuarta parte presenta un nivel alto de satisfacción con un 38%(6) considerando las dimensiones de relaciones sociales, reconocimiento personal, desempeño de las tareas; sin embargo existe un 6%( 1) que refiere un nivel de satisfacción bajo.

La teoría bifactorial de la satisfacción formulada por Herzberg (1959), citado por Pablos G(2016) señala que la satisfacción laboral solo puede venir generada por factores motivadores o intrínsecos al sujeto, entre los que se encuentran, obtención de reconocimiento, ser creativo en el trabajo, posibilidad de desarrollo y la insatisfacción debido a factores higiénicos o extrínsecos, como, política de la compañía aspectos técnicos de la supervisión, salario.

García R . en el año 2017 en Mexico en un estudio de satisfacción laboral del personal de salud obtuvo como resultado que la global medida a través de la dimensión intrínseca y extrínseca. La mayor puntuación se ubicó en la dimensión intrínseca (algo satisfecho) y la menor puntuación en la extrínseca (indiferente) y demuestra que como indicador de calidad el nivel de satisfacción laboral requiere intervenciones para promover el desarrollo organizacional con impacto en la atención al usuario. En ese sentido en muestra investigación se evidencia con mayor representatividad el 56%(9) refiere tener un nivel medio de satisfacción laboral, mientras que más de la cuarta parte presenta un nivel alto de satisfacción con un 38%(6) considerando las dimensiones de relaciones sociales, reconocimiento

personal, desempeño de las tareas; sin embargo existe un 6%( 1) que refiere un nivel de satisfacción bajo.

La satisfacción laboral es el resultado de una serie de relaciones entre el esfuerzo individual, el rendimiento obtenido, las recompensas y el logro de los objetivos individuales. Aunque cualquier trabajador es susceptible al desánimo y a la pérdida del entusiasmo por su trabajo.

Pavon L. (2014) Mexico en su estudio de satisfacción del personal obtuvo como resultado que el nivel de satisfacción de los prestadores del servicio en el hospital fue alto y muy alto en 58.1%. Las categorías más valoradas fueron: pertenencia (84%), creatividad e iniciativa (79%), y las menos satisfactorias progreso profesional y remuneración (27.2%) al igual que reconocimiento (29.6%). Llegando a la conclusión que más de la mitad del personal se encuentra satisfecho. se consideran como puntos de mejora: reconocer el trabajo realizado mediante estrategias de estímulos no económicos, que refuercen el desempeño de su actividad laboral; mejorar los mecanismos de comunicación entre los puestos jerárquicos y el personal y promover el desarrollo de la carrera profesional. en ese sentido en nuestra investigación se evidencia que en el desarrollo personal, se observa que más de la mitad de la población encuestada refiere que; Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser, Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo, Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente, un nivel alto con un 56% (9), mientras que el 38%(6) presenta un nivel medio y por ultimo con un 6%(1) presenta un nivel bajo en el campo de desarrollo personal.

Para Robbins (1996), quien indica que los factores centrales que favorecen la satisfacción laboral son: un trabajo mentalmente interesante, premios

equitativos y buenas relaciones con los colegas, coincidiendo con Glen (1998), quien señala como factores de satisfacción laboral: los premios, la naturaleza del trabajo, el apoyo del superior y las relaciones entre iguales. (23)

Es por eso que la satisfacción en el trabajo “es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de los papeles de trabajo en esta detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado” (22)

En la tabla cruzada y gráfico N°08 clima organizacional y satisfacción laboral, de acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida al personal de enfermería de centro quirúrgico se pudo obtener lo siguiente ; el 38%(6) presenta un clima organizacional favorable y un nivel de satisfacción alto, mientras que el otro 38%(6) presenta un nivel de clima organizacional medio y un nivel medio de satisfacción , mientras que el 19%(3) presenta un nivel de clima organizacional favorable y un nivel de satisfacción media y por último el 6%(1) presenta un clima organizacional desfavorable y un nivel de satisfacción bajo. Podemos inferir que menos de la cuarta parte de la población encuestada presenta un clima organizacional medio y favorable con una satisfacción de nivel medio esto debido a que a nivel de las dimensiones de relaciones sociales creen que el ambiente creado por sus compañeros es ideal para desempeñar sus funciones, les agrada trabajar con sus compañeras, prefieren tomar distancia con las personas con las que trabaja, en una escala regular o poco, por otro lado en la dimensión del reconocimiento personal , el personal que labora manifiesta que sienten que el trabajo que realizan es justo para su manera de ser, en su trabajo le permiten desarrollarse personalmente en una escala regular o poco por ultimo en la dimensión de desempeño de las tareas refieren que la tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra cosa, me siento complacido con la actividad que realizo en una escala regular o poco podemos inferir que esto se relaciona al grado de conformidad que presenta

en su desempeño laboral del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo.

Cisneros C, en el año 2011, Perú , refiere en un estudio de investigación que La satisfacción laboral y las condiciones de trabajo son uno de los principales determinantes del comportamiento organizacional ya que se centra en el desempeño y el interés que muestra el personal al realizar su trabajo y esto hace que haya un mejor ambiente laboral. (9)

Apancho G, y Condori K, en el año 2016 Perú, CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL, obtuvo como resultado que el Clima Organizacional que perciben las enfermeras se aprecia contundentemente que el 90.77% la califican en un clima por mejorar y un 9.23% lo califica como saludable, En lo que respecta a Satisfacción Laboral en las profesionales de enfermería de Cirugía y Centro Quirúrgico muestra que ligeramente el 56.92% de ellas la atribuyen como alta satisfacción y el 43.08% baja satisfacción. (10). En ese sentido en nuestra investigación se evidencia de acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida al personal de enfermería de centro quirúrgico se pudo obtener lo siguiente ; el 38%(6) presenta un clima organizacional favorable y un nivel de satisfacción alto, mientras que el otro 38%(6) presenta un nivel de clima organizacional medio y un nivel medio de satisfacción , mientras que el 19%(3) presenta un nivel de clima organizacional favorable y un nivel de satisfacción media y por último el 6%(1) presenta un clima organizacional desfavorable y un nivel de satisfacción bajo. (11)

Por otro lado, Falcón F, y Vergaray L, en el año 2015 Perú, Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital Marino Molina Lima, 2017, obtuvo como resultado que el clima organizacional es medianamente favorable a un 78.3% y desfavorable a un 21.7%, esto indica

que se puede aplicar diversas metodologías para poder mejorar el ambiente laboral. Se concluyó a partir de este estudio que el área de enfermería necesita tener una mejor comunicación además de interactuar y motivar al personal para así tener un mejor ambiente laboral en el servicio. (12).

El clima organizacional y el desempeño laboral son dos importantes indicadores del funcionamiento psicológico del recurso humano en las organizaciones. Las investigaciones vinculadas al tema, reportan una directa relación entre estas variables y un nivel óptimo de funcionamiento en cada una de ellas.

El clima organizacional es básicamente es el pilar de una empresa, determina y condiciona en gran medida el comportamiento de los individuos al interior de la organización, y el grado de satisfacción respecto a la actividad que los empleados desempeñan.

### **.3 Responsabilidad ética**

Desde la parte ética, la investigación realizada no pone en riesgo o perjudica a los participantes, beneficiando y no ejerciendo la mal eficiencia, seleccionando correctamente la información y de la misma manera de las investigaciones que se citó mencionando correctamente al autor, se espera que la información obtenida será de gran utilidad para mejorar la motivación y a su vez aplicar una buena calidad de cuidado.

## CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa ( $r=0.788$ ;  $p<.01$ ) entre el clima organizacional y la satisfacción del profesional de enfermería del centro quirúrgico del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión- 2018. Estos resultados indican que un mayor desarrollo del clima organizacional mayores probabilidades de vivenciar satisfacción laboral.
2. Existe relación significativa ( $r=1000$ ;  $p<.01$ ) entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del centro quirúrgico del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión- 2018. Estos resultados indican que a mejor clima organizacional mayores probabilidades de obtener satisfacción con respecto a la calidad de las relaciones interpersonales que existe en la empresa.
3. Existe relación significativa ( $r=0,577$   $p<.01$ ) entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería del centro quirúrgico del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión- 2018. Estos resultados indican que a mejor clima organizacional mayor probabilidad de lograr satisfacción con respecto a las condiciones laborales que procura la empresa.
4. Existe relación significativa ( $r=1000$   $p<.01$ ) entre el clima organizacional y la motivación del profesional de enfermería del centro quirúrgico del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión- 2018. Estos resultados indican que a mejor clima organizacional mayores probabilidades de obtener mayores niveles de motivación laboral.
5. Existe relación significativa ( $r=0,768$   $p<.01$ ) entre el clima organizacional y la seguridad en el trabajo del profesional de enfermería del centro quirúrgico del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión- 2018. Es decir, a



mejor clima organizacional y mayores niveles de satisfacción en la seguridad y salud en el trabajo.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la dirección general del hospital Daniel Alcides Carrión callao presentar un programa de promoción y capacitación de entrenamiento, de bienestar social, de incentivos, de beneficios a los trabajadores y sus familias con el objetivo de que los trabajadores se sientan motivados, reconocidos, y afiancen su compromiso en el trabajo y así fortalecer el clima organizacional y la satisfacción laboral.
2. Se recomienda a la dirección general del hospital Daniel Alcides Carrión callao presentar un plan de implementación de políticas y canales de comunicación entre supervisores y subordinados en coordinación con la dirección general del Hospital Daniel Alcides Carrión Callao que permitan facilitar una comunicación asertiva y manejo adecuado de las relaciones interpersonales, delegando y asumiendo responsabilidades a fin de que todos participen en el logro de los objetivos. A sí también implementar talleres donde se planteen y resuelvan los conflictos y problemas comunicacionales.
3. Se recomienda a la dirección general del hospital Daniel Alcides Carrión callao promover políticas y normas en coordinación donde mejoren continuamente las condiciones laborales para que los trabajadores puedan realizar una eficiente labor, así también propiciar ambientes adecuados que brinden, confort, iluminación, ventilación, y limpiezas adecuadas, para un mejor desenvolvimiento de las labores del personal de trabajo repercute en el clima laboral y esta a su vez en la productividad.

4. Se recomienda a la dirección general del hospital Daniel Alcides Carrión callao fortalecer políticas de motivación e incentivos n base a resultados de las evaluaciones de desempeño anualizado con programas de reconocimiento, promoción de puestos, capacitaciones y bienestar socio- laboral. Eligiendo al trabajador del mes, al más colaborador.
5. Se recomienda a la dirección general del hospital Daniel Alcides Carrión callao fortalezca políticas de prevención y seguridad de los trabajadores donde no existan riesgos que perjudiquen la salud de los trabajadores; a su vez identificar, evaluar y controlar los peligros o riesgos asociados a la actividad laboral y fomentar las actividades formativas y medidas destinadas a prevenir y evitar estos riesgos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gibson J, Ivancevich J. Satisfacción Laboral y Procesos. Organizaciones. McGraw Hill. Interamericana de España 2009, página 267.
2. Hoppock, R. Job Satisfaction. Harper Ed. United States, 1935.
3. Herzberg, F, M. Snyderman, B. The motivation to work. United States: Wiley Ed.; 1959.
4. Fernández B, Paravic T. Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de concepción, Chile en Rev. Cienc. enferm. Concepción 9 (2): dic., 2003.
5. Segredo A, Reyes D. Clima organizacional en salud pública. Consideraciones generales. Correo Científico Médico de Holguín [seriada en la Internet] 2004;8(3). [Citado 11 de marzo de 2009]. Disponible en:<http://www.cocmed.sld.cu/no83/n83rev4.htm> [revisado 11 de octubre de 2018].
6. *Plascencia A, Pozos B, Preciado M, Vázquez J. Satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco, Revista Cubana de Salud y Trabajo México 2016.*
7. Molocho N. Influencia de Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa UGEL N° 01 - Lima Sur.
8. Elgegren U. Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. Miembro del Comité Técnico Nacional de Clima Organizacional del Ministerio de Salud. PERU 2015
9. Cisneros C. trabajo de investigación “Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería y su Relación con las Condiciones de Trabajo Hospitalario”. Universidad autónoma de san Luis de potosí México 2011.

10. Apuy L. trabajo de investigación “Factores del Clima Organizacional que influyen en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería, en el Servicio de Emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela”- Universidad Estatal de distancia Costa Rica. 2008
11. Apancho G, Condori K. “Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa”. Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa Perú 2016
12. Falcón F, Vergaray L. “Clima organizacional del departamento de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional de lima Perú. Universidad Privada Norbert Wiener 2015
13. Carrión B, trabajo de investigación “Satisfacción laboral del enfermero en centro quirúrgico Hospital Dos de Mayo”, Universidad Nacional De San Marcos Lima Perú 2015.
14. Chávez D, Ríos K. “Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía hospital Víctor lazarte Echeagaray- universidad privada Antenor Orrego, Trujillo, 2015
15. Rivera I. “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma,”, Universidad Nacional De San Marcos Huancayo Perú 2015.
16. Calcina M. trabajo de investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo”, Universidad Nacional De San Marcos lima Perú 2012.
17. Urquizo J. teorías de las relaciones sindicato gerenciales 3ª edición, caracas 2004, pág. 292-302.
18. Crespo T, López J, Peña J, Carreño F. Administración de empresas, volumen II, 1ª edición, editorial MAD, España- 2003

19. MASLON A, Motivación Y Personalidad edición Díaz de santos. S.A Madrid 1991.
20. Stephen p. p Robbins, San Diego State comportamiento organizacional México 2004 10 edición, editorial: Pearson educacction de México s.a. de C.V.
21. Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. RM N° 623-2008/MINSA. Dirección General de Salud de las Personas Dirección de Calidad en Salud Lima, Perú. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú: N° 2009-08500. Segunda edición, agosto 2009. Diseño y Diagramación J.W.G. Servicios Gráficos E.I.R.L.
22. Shein, E. Organizational Culture and Leadership, San Francisco, California, Jossey-Bass, 1992. Citado por: Chiavenato, I. (2011) Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill. Pág. 72.
23. Giraldo, G. Clima organizacional. Bogotá: Departamento Administrativo Colombia.2001
24. Chiang M, Rodrigo J, Núñez A, Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral 2 edición, biblioteca comillas economía - Madrid 2010.
25. Uribe J. Clima y ambiente organizacional. trabajo, salud y factores psicosociales, editorial manual moderno, 2015 México.
26. Hajar A. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Designs Quality Exports S.A.C., Universidad Cesar Vallejo Lima Perú, 2016.
27. Robbins, S. Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall. 1998
28. Alvarez, T. La Calidad de servicio para la conquista del cliente. Lima-Peru.1995.

29. Hernandez R, Fernandez C, Baptista, P. . *Metologia de la Investigacion*. Mexico D.F: MCGRAW-HILL INTERAMEROCANA.1991.
30. Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. *Metologia de la Investigacion*. Mexico D.F: MCGRAW-HILL INTERAMEROCANA.2010
31. Carrasco S. *Metodologia de la Invetsigacion Cientifica*. Lima: San Marcos.2005
32. Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*. España 22. Palmer. 2001.

# **ANEXOS**



# MATRIZ DE CONSISTENCIA

## Clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión- 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	METODOLOGIA	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTO
¿Cuál la relacion que existe del clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital de la Hospital Nacional Danigel- 2018?	Determinar la relacion que existe entre del clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión- 2018.	El Clima organizacional tiene relacion significativa significativamente en la satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión- 2018.	<p><b><u>Vx. Clima organizacional:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflicto y cooperación</li> <li>• Motivación</li> <li>• Identidad</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Estructura</li> <li>• confort</li> </ul> <p><b><u>Vy</u></b></p> <p><b><u>Satisfacción laboral:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones sociales</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Desempeño de las tareas</li> <li>•</li> </ul>	<p>Metodología</p> <p>1. Enfoque: Investigación cuantitativa</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel Descriptivo-correlacional</p> <p>Diseño: no experimental de carácter transversal.</p>	16 profesionales de enfermería del servicio del Centro quirúrgico	<p>Técnicas: encuesta</p> <p>Entrevista</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICA				
<p>-¿cual es la relacion entre el clima organizacional en las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018?</p> <p>-¿Cómo influye el clima organizacional en</p>	Determiner cual es la relacion que existe entre el clima organizacional en las relaciones sociales del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018.	<p>El clima organizacional influye en las relaciones sociales del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018.</p> <p>El clima organizacional influye en el reconocimiento del profesional de enfermería del centro</p>				

<p><b>reconocimiento personal del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018?</b></p> <p><b>-¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño de las tareas del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018?</b></p>	<p>-Identificar en qué nivel influye el clima organizacional en el reconocimiento del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018.</p> <p>-Identificar en qué nivel influye el clima organizacional en el desempeño de las tareas del profesional de enfermería asistencial del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018.</p>	<p>quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018</p> <p>El clima organizacional influye en el desempeño de las tareas del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2018</p>				
--	--	--	--	--	--	--

## ANEXO 01:

### INSTRUMENTOS VALIDADOS

#### INSTRUMENTO - CLIMA ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Marca con un aspa "X" la respuesta que consideres acertada con tu punto de vista, según las siguientes alternativas: 1: Nunca, 2.- A veces, 3.- Siempre

	ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
	DIMENSIÓN 1 CULTURA ORGANIZACIONAL			
	¿Considera Ud. , que su Centro de labores le ofrece la oportunidad de hacer su mejor trabajo ?			
	¿Cree Ud. Que su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?			
	¿Cree Ud. Que su trabajo realizado juega un papel importante en el éxito de la Empresa?			
	¿Ud., participa en los objetivos de su Empresa?			
	¿Recibe apoyo de las otras áreas de trabajo para culminar su trabajo?			
	¿Cree Ud., que puede contar con sus compañeros de trabajo cuando los necesita?			
	¿Ud., participa en el desarrollo y progreso de la Empresa donde labora?			
	¿La Empresa se preocupa por dar un buen trato a todos sus trabajadores?			
	DIMENSIÓN 2 DISEÑO ORGANIZACIONAL			
	¿Considera Ud., que su jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión?			
	¿Considera Ud., que la empresa es puntual en el pago de sus remuneraciones?			
	¿Conoce las tareas o funciones específicas que debe realizar en su área de trabajo?			
	¿Las tareas que desempeña corresponden a su función?			
	¿Ud., en su área de trabajo participa en la toma de decisiones?			

	¿La empresa cumple con los pagos puntuales de Cts, vacaciones demás beneficios sociales?			
	¿Su jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para su opinión técnica?			
	¿Considera Ud. Que su jefe inmediato le comunica si está realizando bien o mal su trabajo?			
	¿Considera UD. Que presta atención a los comunicados que emite sus jefes o la Empresa?			
	DIMENSIÓN 3 POTENCIAL HUMANO			
	¿Cree Ud., que la creatividad es característica de la Empresa donde labora?			
	¿Ud., toma iniciativas para la solución de problemas en su área de trabajo?			
	¿Considera Ud., que su jefe está disponible cuando se le necesita?			
	¿Cree Ud., que su trabajo es evaluado en forma adecuada?			
	¿Cree Ud., que es fácil para sus compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas?			
	¿Considera Ud., que los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?			
	¿Considera Ud., que su Empresa donde labora es flexible y se adapta bien a los cambios?			
	¿Considera Ud., que La limpieza de los ambientes es adecuada?			
	¿Considera Ud., que los gerentes contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la Empresa?			
	¿Cree Ud., que existen incentivos laborales para que trate de hacer mejor su trabajo?			
	¿Considera Ud., que el clima organizacional es el adecuado?			

Observación: En este espacio puede usted anotar todas las observaciones con relación al cuestionario o a su puesto de trabajo. Muchas gracias por su colaboración.

## INSTRUMENTO – ESCALA DE SATISFACCION

### INSTRUCCIONES

Estimado(a) El presente instrumento es de carácter anónimo, tiene como objetivo conocer la satisfacción laboral que le brinda su puesto de trabajo. Para ello se solicita su colaboración. 1: Insatisfecho 2: Satisfecho

		1	2
	<b>CUESTIONARIO</b>	INSATISFECHO	SATISFECHO
	DIMENSIÒN 1 SATISFACCIÒN EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES		
	¿Está de acuerdo con la supervisión que ejercen sus supervisores sobre usted?		
	¿Se encuentra satisfecho con las relación con sus compañeros de trabajo?		
	¿Se encuentra satisfecho con la forma en que sus superiores evalúan su trabajo?		
	¿Recibe apoyo de sus jefes?		
	¿Cree Ud., que su jefe valora el esfuerzo que realiza en su área de trabajo?		
	¿En el área de trabajo donde labora circula la información y espíritu de colaboración y ayuda?		
	¿Percibe Ud., el apoyo por parte de sus compañeros de trabajo?		
	DIMENSIÒN 2 SATISFACCIÒN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO		
	¿La remuneración que percibe es atractiva respecto a otras organizaciones?		
	¿Cree Ud., que su Empresa le proporcionar los recursos necesarios, herramientas e		

	instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto?		
	¿Su centro laboral propicia condiciones favorables de alimentación, transporte, salud etc.?		
	¿Considera Ud., que se encuentra satisfecho de los beneficios laborales ofrecidos por la empresa?		
	¿Su empresa cumple con la legislación laboral vigente?		
	¿Cree Ud., que recibe igualdad y justicia de trato en la Empresa donde labora?		
	¿Considera Ud., que tiene decisión sobre aspectos de su trabajo?		
	¿Es adecuada la ventilación e iluminación de su lugar de trabajo?		
	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?		
	¿Se encuentra satisfecho de la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo?		
	DIMENSIÒN 3 SATISFACCIÒN DE LA MOTIVACIÒN		
	¿Recibe capacitación por parte de la empresa.?		
	¿Ud., participa en los objetivos, metas de producción que debe alcanzar?		
	¿Recibe reconocimiento del trabajo que realiza por parte de la Empresa?		
	¿Existen programas de incentivos por el trabajo bien realizado?		
	DIMENSIÒN 4 SATISFACCIÒN DE SEGURIDAD Y		

	SALUD EN EL TRABAJO		
	¿Considera Ud. Que la empresa cumple con las leyes de seguridad y salud en el trabajo?		
	¿Recibe capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo?		
	¿Conoce Ud. Los peligros y riesgos de que está expuesto en su área de trabajo?		
	¿la Empresa le brinda los implementos adecuados para la protección de la seguridad y salud en su área de trabajo.?		
	Ud. Considera estar satisfecho laboralmente en la empresa?		

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,525	59

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
SEXO	149,80	40,178	,000	,526
EDAD	147,30	47,122	-,998	,604
ESTADO CIVIL	146,80	27,956	,997	,351
UNIDAD QUE LABORA	147,80	40,178	,000	,526
AÑOS DE SERVICIO	147,80	27,956	,997	,351
CONDICION LABORAL	149,30	47,122	-,998	,604
GRADO ACADEMICO ACTUAL	148,80	40,178	,000	,526
Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	147,30	47,122	-,998	,604
Me río de bromas	147,30	33,789	,997	,441



Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	147,40	34,933	,815	,460
Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realice	147,30	47,122	-,998	,604
MI jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	147,80	40,178	,000	,526
Las cosas me salen perfectas	147,30	47,122	-,998	,604
Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	146,30	33,789	,997	,441
Las tareas de desempeño corresponden a mi Función	147,30	47,122	-,998	,604
En mi organización participo en la toma de Decisiones	147,80	40,178	,000	,526
Estoy sonriente	147,30	33,789	,997	,441
Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi servicio	146,80	40,178	,000	,526
Estoy comprometido con la organización del servicio	147,30	33,789	,997	,441
Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	148,30	33,789	,997	,441
Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	146,80	40,178	,000	,526
Mi salario y beneficios son razonables	147,40	45,600	-,816	,590
Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su Dueño	146,30	33,789	,997	,441

Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar precisiones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	147,80	40,178	,000	,526
Mi jefe inmediato se comunica si estoy haciendo bien o mal mi trabajo	147,80	40,178	,000	,526
Me interesa el desarrollo del servicio a donde pertenezco	146,80	40,178	,000	,526
He mentido	148,80	40,178	,000	,526
Recibo buen trato	147,30	47,122	-,998	,604
Presto atención a los comunicados de mis jefes	146,80	40,178	,000	,526
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	146,30	33,789	,997	,441
Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	147,30	47,122	-,998	,604
El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones	147,30	33,789	,997	,441
Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser.	147,30	47,122	-,998	,604
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	146,30	22,678	,996	,258
La jefatura es comprensiva	145,80	40,178	,000	,526
Me siento mal con lo que gano	146,80	40,178	,000	,526
Siento que recibo por parte de la institución un mal trato	146,30	47,122	-,998	,604
Me agrada trabajar con mis compañeros	147,80	40,178	,000	,526

Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	147,80	40,178	,000	,526
Me siento realmente útil con la labor que realizo.	148,30	47,122	-,998	,604
Es grato la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre el trabajo	146,30	47,122	-,998	,604
El ambiente donde trabajo es confortable	146,80	40,178	,000	,526
Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	147,30	33,789	,997	,441
La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	145,80	40,178	,000	,526
Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	146,80	40,178	,000	,526
Me disgusta mi horario	146,30	33,789	,997	,441
Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	148,30	47,122	-,998	,604
Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	146,30	22,678	,996	,258
Llevarse bien con el jefe o jefa beneficia la calidad del trabajo	147,30	33,789	,997	,441
La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	146,80	40,178	,000	,526
Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	146,30	33,789	,997	,441
El horario de trabajo me resulta incómodo.	146,30	22,678	,996	,258
La solidaridad es una virtud característica en mi grupo de trabajo.	147,30	33,789	,997	,441

Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	147,30	33,789	,997	,441
Mi trabajo me aburre.	146,80	54,622	-,998	,676
La relación que tengo con mis superiores es cordial	146,30	33,789	,997	,441
En el ambiente físico donde me ubico, se trabaja cómodamente	147,80	40,178	,000	,526
Mi trabajo me hace sentirme realizado profesionalmente	148,30	47,122	-,998	,604
Me gusta el trabajo que realizo	147,80	40,178	,000	,526

**ANEXO 02:**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Usted ha sido invitado a participar en el estudio titulado “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – 2017”, por esta razón es muy importante que conozca y entienda la información necesaria sobre el estudio de forma que permita tomar una decisión sobre su participación en el mismo. Cualquier duda o aclaración que surja respecto al estudio, le será aclarada por el investigador responsable.

El estudio pretende Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - 2017

Por medio de este documento se asegura y garantiza la total confidencialidad de la información suministrada por usted y el anonimato de su identidad. Queda explícito que los datos obtenidos serán de uso y análisis exclusivo del estudio de investigación con fines netamente académicos.

**DECLARACIÓN PERSONAL**

He sido invitado a participar en el estudio titulado “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – 2017”, Me han explicado y he comprendido satisfactoriamente el propósito de la investigación y se me han aclarado dudas relacionadas con mi participación en dicho estudio. Por lo tanto, acepto participar de manera voluntaria en el estudio, aportando la información necesaria para el estudio y sé que tengo el derecho a terminar mi participación en cualquier momento.

---

Firma del participante

## ANEXO 03: BASES DE DATOS

Visible: 67 de 67 variables

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3
1	1	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	1	1
3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3
3	4	4	2	2	3	4	3	2	4	4	4	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3
3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3
3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Visible: 67 de 67 variables

P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6	PS7	PS8
2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1
4	4	4	4	1	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3
4	2	2	3	1	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3
1	1	4	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1
4	2	2	3	1	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3
4	3	2	4	1	3	4	1	1	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	3	3	4	3	3
4	2	2	3	1	3	4	1	1	4	4	3	4	3	4
4	2	2	3	1	3	4	3	1	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	3	4	4	3
4	4	3	4	1	3	4	1	1	4	4	3	4	4	3
4	2	2	3	1	3	4	1	1	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	1	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	1	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4

17: P7

Visible: 67 de 67 variables

	PS9	PS10	PS11	PS12	PS13	PS14	PS15	PS16	PS17	PS18	PS19	PS20	PS21	PS22	PS23
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	4	4	3	4	4	1	1	1	4	3	4	1	3	1
3	3	4	4	4	4	3	1	1	1	4	3	3	2	2	1
4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	1	1	1
5	1	1	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	1	1
6	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	1	1	1
7	2	3	3	3	3	1	1	1	1	4	3	3	1	1	1
8	4	3	3	3	4	1	1	1	1	4	4	3	3	3	1
9	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1
10	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1
11	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	3	1
12	2	3	3	3	3	1	1	1	1	4	3	3	1	1	1
13	2	3	3	3	3	1	1	1	1	4	3	3	1	1	1
14	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1
15	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	3	1
16	4	4	4	4	3	3	1	1	1	4	3	4	2	2	2
17															

	PS24	PS25	PS26	PS27	PS28	PS29	PS30	CLIMAOR GANIZAC IONAL	SATIS FACCI ONI	CULTUR AORGAN IZACION	DISEÑO ORGANIZAC IONAL	POTENCI ALHUMA NO	RELACIONE SSOCIALES	DESARROL LOPERSON AL	DESEMP EÑO DEL ATAREA
1	1	1	1	1	1	1	1	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
2	3	4	3	3	2	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
3	2	3	1	3	3	3	2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
4	1	2	3	2	1	2	1	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
5	1	1	4	3	3	1	1	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
6	1	2	3	2	1	2	1	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
7	1	3	1	3	1	3	1	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
8	3	3	2	3	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
9	1	1	1	2	2	2	1	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
10	1	1	1	2	2	2	1	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
11	1	4	1	3	4	3	4	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
12	1	3	1	3	1	3	1	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
13	1	3	1	3	1	3	1	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
14	1	1	1	2	2	2	1	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
15	3	4	2	4	4	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
16	2	2	2	2	2	2	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00

