

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL
HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO, 2015**

PRESENTADO POR:

ENRIQUE DANIEL GONZÁLEZ AYALA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN SALUD PÚBLICA

ASESOR:

Dr. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA

HUACHO - 2022

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE
HUACHO, 2015**

ENRIQUE DANIEL GONZÁLEZ AYALA

TESIS DE DOCTORADO

ASESOR: Dr. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTOR EN SALUD PÚBLICA
HUACHO
2022**



DEDICATORIA

Dedico la investigación a las personas importantes en mi vida, mis padres, hijas, esposa y hermanos, por ser la razón de mi superación.

Enrique Daniel González Ayala

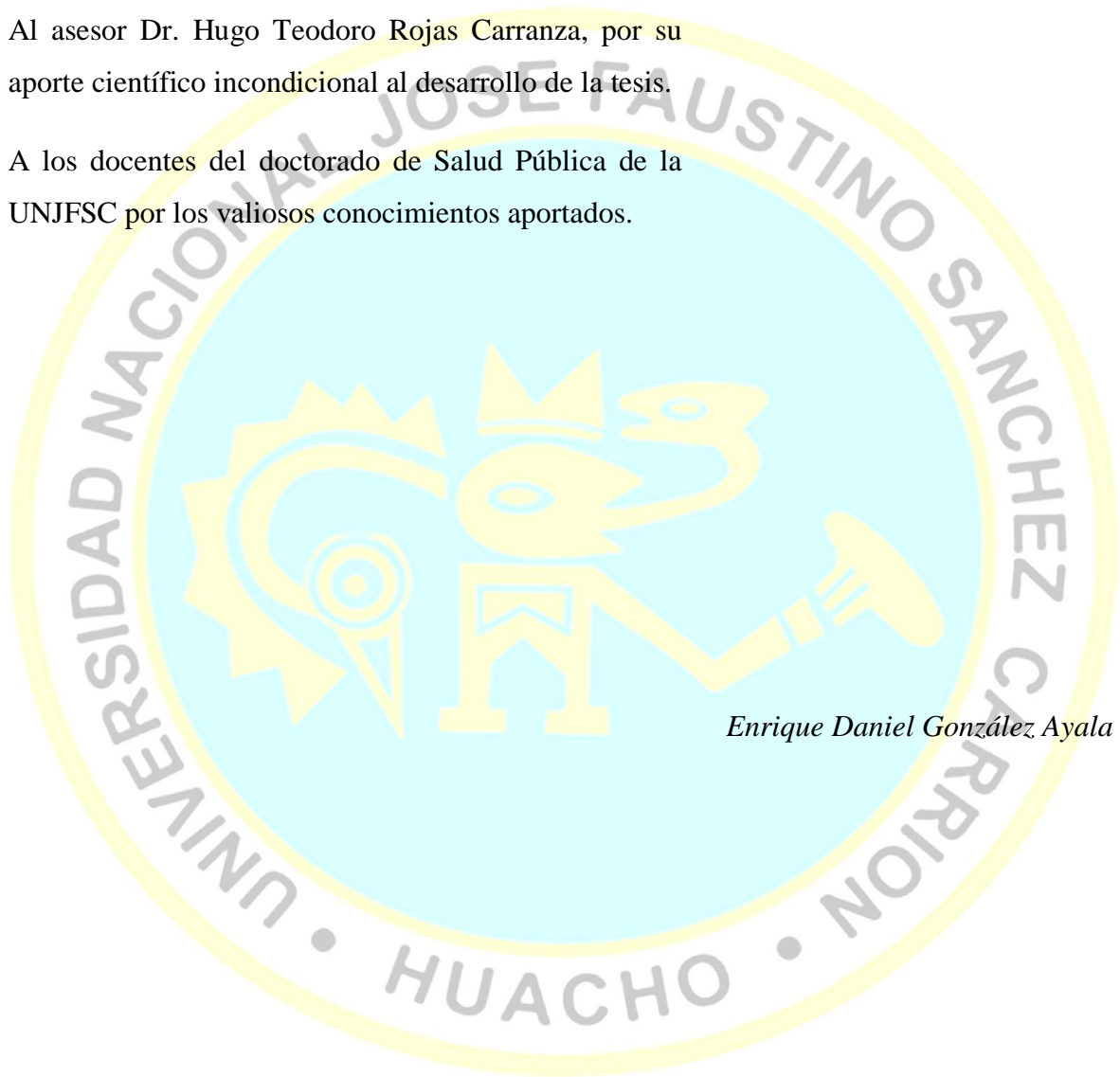
AGRADECIMIENTO

Al Hospital Regional de Huacho por brindar las facilidades en el desarrollo de esta investigación.

A los colegas Enfermeros por el apoyo brindado.

Al asesor Dr. Hugo Teodoro Rojas Carranza, por su aporte científico incondicional al desarrollo de la tesis.

A los docentes del doctorado de Salud Pública de la UNJFSC por los valiosos conocimientos aportados.



Enrique Daniel González Ayala

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1	Descripción de la realidad problemática	13
1.2	Formulación del problema	15
1.2.1	Problema general	15
1.2.2	Problemas específicos	15
1.3	Objetivos de la investigación	16
1.3.1	Objetivo general	16
1.3.2	Objetivos específicos	16
1.4	Justificación de la investigación	16
1.5	Delimitaciones del estudio	18
1.6	Viabilidad del estudio	18

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de la investigación	19
2.1.1	Investigaciones internacionales	19
2.1.2	Investigaciones nacionales	22
2.2	Bases teóricas	24
2.3	Bases filosóficas	36
2.4	Definición de términos básicos	36
2.5	Hipótesis de investigación	38

2.5.1	Hipótesis general	38
2.5.2	Hipótesis específicas	38
2.6	Operacionalización de las variables	39
CAPÍTULO III		
METODOLOGÍA		
3.1	Diseño metodológico	40
3.2	Población y muestra	41
3.3	Técnicas de recolección de datos	41
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	44
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS		
4.1	Análisis de resultados	45
4.2	Contrastación de hipótesis	51
CAPÍTULO V		
DISCUSIÓN		
5.1	Discusión de resultados	55
CAPÍTULO VI		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
6.1	Conclusiones	58
6.2	Recomendaciones	58
REFERENCIAS		
7.1	Fuentes documentales	59
7.2	Fuentes bibliográficas	61
7.4	Fuentes electrónicas	62
ANEXOS		63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Edad de profesionales de Enfermería encuestados	45
Tabla 2. Género de profesionales de enfermería encuestados	45
Tabla 3. Área laboral de profesionales de Enfermería encuestados	46
Tabla 4. Condición laboral de profesionales de enfermería encuestados	46
Tabla 5. Años de servicios de profesionales de enfermería encuestados	47
Tabla 6. Puntuaciones de la satisfacción laboral.....	47
Tabla 7. Puntuaciones del clima organizacional.....	48
Tabla 8. Clima organizacional y satisfacción laboral de los encuestados.....	48
Tabla 9. Clima organizacional en el género femenino y satisfacción laboral de los encuestado.....	49
Tabla 10. Clima organizacional en el género masculino y satisfacción laboral de los encuestados	49
Tabla 11. Clima organizacional en el personal profesional de Enfermería adulto joven y satisfacción laboral.....	50
Tabla 12. Clima organizacional en el personal profesional de Enfermería adulto y satisfacción laboral.....	50
Tabla 13. Contrastación de la hipótesis general	51
Tabla 14. Contrastación de la hipótesis específica 1	52
Tabla 15. Contrastación de la hipótesis específica 2	52
Tabla 16. Contrastación de la hipótesis específica 3	53
Tabla 17. Contrastación de la hipótesis específica 4.....	54

ÍNDICE DE ANEXOS

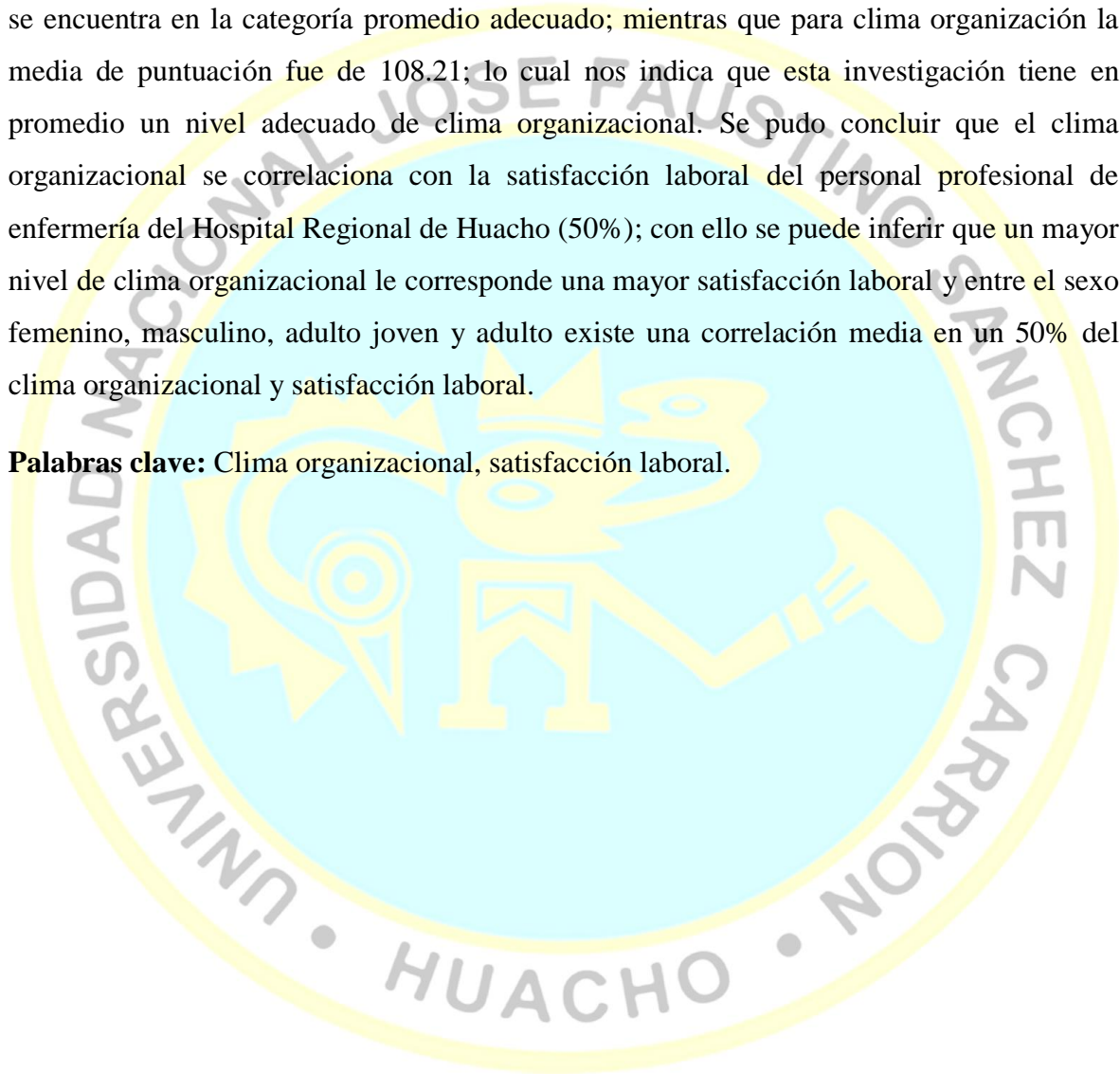
ANEXO 1. Consentimiento informado.....	64
ANEXO 2. Cuestionario	65
ANEXO 3. Matriz de consistencia.....	70
ANEXO 4. Confiabilidad.....	71
ANEXO 5. Apreciación de juicio de expertos	72



RESUMEN

El estudio se concretó bajo un paradigma de tipo descriptivo - transversal correlacional, como objetivo principal determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Huacho. El grupo poblacional fue integrado por 150 enfermeros. Resultados: La media de la puntuación total de la satisfacción laboral de los trabajadores es de 121.3, puntuación que se encuentra en la categoría promedio adecuado; mientras que para clima organización la media de puntuación fue de 108.21; lo cual nos indica que esta investigación tiene en promedio un nivel adecuado de clima organizacional. Se pudo concluir que el clima organizacional se correlaciona con la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del Hospital Regional de Huacho (50%); con ello se puede inferir que un mayor nivel de clima organizacional le corresponde una mayor satisfacción laboral y entre el sexo femenino, masculino, adulto joven y adulto existe una correlación media en un 50% del clima organizacional y satisfacción laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral.



ABSTRACT

The study was carried out under a descriptive-cross-sectional correlational paradigm, with the main objective of determining the relationship between organizational climate and job satisfaction of nursing personnel working at the Regional Hospital of Huacho. The population group was composed of 150 nurses. Results: The mean of the total score of job satisfaction of the workers is 121.3, a score that is in the average adequate category, while for organizational climate the mean score was 108.21, which indicates that this research has an adequate level of organizational climate on average. It was possible to conclude that the organizational climate correlates with the job satisfaction of the professional nursing staff of the Regional Hospital of Huacho (50%); with this it can be inferred that a higher level of organizational climate corresponds to a higher job satisfaction and between the female, male, young adult and adult sexes there is an average correlation of 50% of the organizational climate and job satisfaction.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction.



INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años han ocurridos cambios en el contexto de la globalización; del mismo modo en las instituciones y su funcionamiento, siendo importante el clima organizacional para fortalecer las relaciones entre el personal y su institución; para ello, la dirección se debe enfocar en ofrecer una atmósfera donde el capital humano se sienta motivado, labore productivamente y ofrezcan mayor eficiencia. También, un aspecto fundamental para el personal de salud es la satisfacción que genera su trabajo en la organización que desempeña y todo lo que le rodean.

Actualmente, el clima y la satisfacción laboral es relevante en los servicios sanitarios, por lo que la calidad de trabajo depende de la satisfacción del usuario, el interés y preocupación para la mejora de la salud del profesional condiciona la apreciación que tenga el paciente sobre una clínica o hospital.

El trabajo de enfermería en el tiempo ha evolucionado mejorando el cuidado como ciencia y profesión con la finalidad de brindar cuidados con calidad, por lo tanto, el ser enfermera implica tener cualidades específicas como la creatividad, la capacidad de análisis, científico para adaptar los servicios de salud al cuidado de la persona.

En estos tiempos la enfermera asistencial tiene una sobrecarga laboral, por la demanda de pacientes, recurso limitado, y existen múltiples factores que obligan a que, al profesional de enfermería exijan mayor rendimiento y productividad que a su vez existe un desinterés en su calidad de vida profesional.

El análisis doctrinario y científico sobre el clima organizacional en el sector salud, específicamente en los servicios donde se encuentra el profesional de enfermería, adquiere gran importancia porque hace posible conocer el funcionamiento y la administración con mayor exactitud los problemas profesionales ocurridos en el trabajo de las enfermeras.

La calidad de la atención realizados están relacionados con el nivel de satisfacción, por lo que las organizaciones de salud enfrentan una de las principales dificultades la insatisfacción del usuario. Dentro de los hospitales el personal de enfermería conforma un porcentaje mayoritario en las organizaciones de salud por lo que la jefatura de los servicios de enfermería debe generar espacios para identificar distintas dificultades a los que se enfrenta un profesional de salud en su centro de trabajo.

Por lo anterior expuesto, el presente estudio estará enfocado en el análisis del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal del Hospital Regional de Huacho que es un nosocomio de mediana complejidad, de 174 camas aproximadamente, en el que se asisten pacientes de la provincia Huaura- Oyon.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A mitad del siglo XX, fue un periodo donde ocurrió cambios sobre la teoría de las organizaciones concretamente en la eficacia y eficiencia, dando paso a los procedimientos de la estructura y los procesos, convirtiendo al como importante para fortalecer las relaciones entre el personal y su institución; para ello, la dirección se debe enfocar en ofrecer un clima que estimule la motivación del personal, labore productivamente y ofrezcan mayor eficiencia. También, un aspecto fundamental para el personal de salud es la satisfacción que genera su trabajo en la organización que desempeña y todo lo que le rodean (Vásquez, 2007).

Las organizaciones son importantes en el crecimiento de las sociedades, estas permiten que las personas, a través de su fuerza de trabajo, logren metas personales, familiares y profesionales. En esa línea, las organizaciones permiten combinar e integrar esfuerzos grupales e individuales para producir resultados esperados. (Chiavenato, 2009).

En estos tiempos, integrar el clima y satisfacción laboral en el sector salud dentro de las instituciones, son asuntos importantes, debido a que la calidad del trabajo realizado por el personal depende del clima organizacional, su disposición y preocupación para solucionar los problemas de salud de terceras personas; además de la satisfacción del personal que influye directamente sobre el desempeño eficaz durante la jornada laboral.

En gestión la variación y las innovaciones son apreciados de una forma especial por los trabajadores de una institución; esto puede reflejarse en el proceso de mejora en la eficiencia de la institución. Un adecuado clima incide positivamente

en la actitud de las personas para afrontar escenarios difíciles, minimizándose las situaciones negativas, los cuales son recurrentes durante la etapa de cambio. (Marchant, 2005)

La organización para que tenga éxitos, debe propiciar un adecuado lugar para sus labores y generar armonía entre el personal. La satisfacción laboral puede ser favorable para atraer capital humano eficiente y retenerlos, a promover un clima saludable, a incentivar su compromiso y motivarlos. Para ello, se debe considerar que la satisfacción no se trata de una simple conducta; es más una actitud que tiene el personal sobre la función que desempeña dentro de su institución. Es por ello que una organización eficiente se puede alcanzar si es que se cuenta con personal con actitudes positivas hacia su labor (Chiavenato, 2009).

Conceptualmente, la satisfacción laboral es reconocida como una actitud que muestra el personal sobre su propio trabajo, esa actitud está basado en los valores y creencias que el empleado adopta en su propio empleo; así mismo es entendido como el grado en que un trabajador se siente identificado con su institución y sus metas (Pintado, 2011).

Locke menciona que la satisfacción laboral se obtiene de la diferencia entre lo que el colaborador desea y lo que verdaderamente obtiene de su centro de trabajo, mediada por el valor que para él tenga; con ello se quiere dar a entender que a menos diferencia entre lo que se desea y lo que se obtiene, mejor será el grado de satisfacción del colaborador (Zelada, 2015).

Las enfermeras desempeñan un papel fundamental en las organizaciones de salud desde el primer nivel de atención desempeñando un trabajo notable en la atención de servicios sanitarios y se asocia principalmente con el trato, la mayor parte de las enfermeras que trabajan en los hospitales no se conformes con las condiciones de trabajo que encuentran en los establecimientos sanitarios. Un contexto laboral poco saludable se puede volver en un factor de riesgo de estrés, impactar desfavorablemente en la satisfacción y desempeño, condicionando a una disminución de la capacidad de rendimiento. (Alva, 2014)

La insatisfacción laboral en los países latinoamericanos, está influenciada generalmente por la baja compensación económica. En definitiva, las políticas que

presiden la enfermería, en el Perú, no están acorde a la actualidad, ya que no permiten satisfacer las necesidades básicas, aunado al poco conocimiento sobre amparo legal tipificado en la Ley del trabajo de la enfermera. Ese hecho, motiva a los profesionales enfermeros a buscar mejores oportunidades en el extranjero. De acuerdo a datos emitidos por el Ministerio de Salud, cerca del 60,9% de profesionales de la salud opta por migrar a EEUU, España e Italia. (Urbina y Victoria, 2013).

En el Perú, la ley del Trabajo de la Enfermera N° 27669, tipifica sobre el compromiso para que el personal de enfermería de desarrolle en un ambiente laboral saludable y seguro para su bienestar mental, física e integridad personal (Cap. III, Art. 9).

En las instalaciones del Hospital Regional se percibe que, muchas veces, el personal de enfermería se muestra agotado, con mal carácter, poca creatividad para finalizar labores asociadas al cuidado que necesita cada paciente, instaurándose un escenario de intervenciones rutinarias. Por lo expuesto, el presente estudio estará enfocado en el análisis de la relación del clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho que es un nosocomio de mediana complejidad, de 174 camas aproximadamente y más de 1200 trabajadores, en el que se asisten pacientes de la provincia Huaura- Oyon.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Regional de Huacho, 2015?

1.2.2 Problemas específicos

PE1. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de sexo femenino que labora en el Hospital Regional de Huacho, 2015?

PE2. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de sexo masculino que labora en el Hospital Regional de Huacho, 2015?

PE3. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería adulto joven que labora en el Hospital Regional de Huacho, 2015?

PE4. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería adulto maduro que labora en el Hospital Regional de Huacho, 2015?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Regional de Huacho, 2015.

1.3.2 Objetivos específicos

OE1. Identificar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de sexo femenino que labora en el Hospital Regional de Huacho, 2015.

OE2. Identificar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de sexo masculino que labora en el Hospital Regional de Huacho, 2015.

OE3. Identificar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería adulto joven que labora en el Hospital Regional de Huacho, 2015.

OE4. Identificar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería adulto maduro que labora en el Hospital Regional de Huacho, 2015.

1.4 Justificación de la investigación

Conveniencia. Hoy en día, concurre un interés sustancial entre las autoridades, empresarios y administradores, por fortalecer el ambiente laboral. Ello, motivo la necesidad de concretar una indagación que se oriente en analizar lo que sucede de

forma cotidiana dentro de un nosocomio. Tomando en cuenta lo antes descrito y ante la falta de estudios realizados sobre la relación que se da entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal enfermero de este hospital, es que el estudio gana un valor importante para realizarse.

Relevancia social. En estos tiempos, existe la necesidad de estar capacitados para afrontar las exigencias laborales. Si consideramos la salud emocional y física del colaborador, promoviendo el desarrollo personal e institucional, se puede entender que es un asunto relevante dentro del funcionamiento de una institución. En muchas entidades estatales, se aprecia que la actitud, personalidad, motivación y otros aspectos definen los estilos de comportamiento de los colaboradores y ello, a su vez, incide, en el clima organizacional.

Implicancias prácticas. Actualmente, las organizaciones realizan evaluaciones del clima organizacional ante la necesidad de conocer toda su incidencia en otros aspectos como la satisfacción de los colaboradores, como condición necesaria en el logro de la excelencia del proceso de mejora, así como la eficiencia de la institución. En definitiva, el personal tiene una participación importante en la existencia de las organizaciones; por ello, cada medida que acontece al personal fuera o dentro del ámbito laboral repercutirá a la organización; por tal motivo, el presente estudio se pretendió dar a conocer a las autoridades de salud del Hospital sobre la incidencia que pueda tener el clima organizacional sobre la satisfacción laboral de la institución.

Valor teórico. En la presente investigación pretendemos demostrar que una aproximación teórica general al problema del trabajo como una organización con metas establecidas permite deducir metodologías equivalentes para evaluar la satisfacción laboral.

Utilidad metodológica. La investigación permite estudiar adecuadamente si el clima organizacional tiene relación con la satisfacción laboral que muestre el personal de enfermería, por lo que es importante buscar el equilibrio dentro de un nosocomio, que permita instaurar dentro de una organización el clima organización saludable.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación espacial: Se concretó en el Hospital Regional Huacho.

Delimitación temporal: Se desarrolló en el año 2015.

Delimitación social: El estudio se realizó con el usuario interno del Hospital Regional Huacho.

1.6 Viabilidad del estudio

Viabilidad temática. La investigación plantea una temática interesante dentro de la gestión de la salud, este se desarrolló cumpliendo la normativa y otros protocolos instaurados por la universidad; por lo mismo que se puede asegurar que no hay conflictos de interés o vulneraciones éticas.

Viabilidad económica. Presentó viabilidad económica, pues se tuvo los recursos económicos necesarios para solventar los costos y gastos para los trámites y otros necesarios para finalizar el estudio.

Viabilidad técnica. Para no tener algún inconveniente durante el proceso de realización de la tesis y recolección de datos, se tomó todas las previsiones necesarias como solicitar con anticipación las autorizaciones de la administración del nosocomio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Arias (2004), concretó un estudio planteándose el objetivo de establecer los factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral del personal de enfermería que laboran en UCI neonatal del Hospital Nacional de Niños. Con una **metodología** de estudio, cuantitativa y descriptiva. La **muestra** del presente trabajo estuvo compuesta por 36 personas. Obtuvo como **resultado** que factores como la comunicación ($p = 0.000$), liderazgo ($p = 0.002$) y motivación ($p = 0.006$) se circunscriben como fuente de realización y satisfacción; pero ello requiere que las jefaturas evalúen integrar reconocimiento, incentivos y adecuadas condiciones de trabajo para fortalecer el adecuado desempeño del personal asistencial de UCI. Del estudio realizado, se llegó a **concluir** que el clima organizacional en la UCI del Hospital en mención, es apreciada como adecuada, donde el equipo de trabajo percibe que tienen oportunidades de desarrollo y de mejora.

Chiang, et al. (2007) desarrolló una tesis con el objetivo de comprobar que el clima organizacional se correlaciona con el nivel de satisfacción laboral que presentan los trabajadores de un nosocomio estatal de tipo 1. Con una **metodología** de alcance correlacional – no experimental. La **muestra** fue integrada por 327 trabajadores. Obtuvieron como **resultados** que dimensiones del clima organizacional como condiciones laborales ($\text{sig.} = 0.001$), reconocimiento ($\text{sig.} = 0.020$) y beneficios remunerativos ($\text{sig.} = 0.009$) presentaron asociación estadística con la satisfacción laboral. **Concluyó** que el clima organizacional puede tener relación sobre la satisfacción que muestre un trabajador hacia sus superiores, en la participación de las decisiones y en su laboral general.

Ortiz y Cruz (2010) en su estudio se planteó el objetivo de demostrar que el clima laboral se asocia con la satisfacción de los colaboradores de la Empresa comercializadora Jaltepec de México. Aplicó una **metodología** de tipo descriptivo – no experimental. Donde hubo la colaboración de 36 trabajadores como muestra. Dentro de sus **resultados** obtuvo que la mayoría de los trabajadores consultados mostró indicadores negativos de satisfacción laboral; así mismo, en sus respuestas dan cuenta que la empresa debe mejorar las condiciones físicas, asignación de ascensos y comunicación efectiva; inclusive, sobre el clima laboral el 83% de los trabajadores precisó que hay un deficiente clima laboral. **Concluyeron** indicando que entre el clima laboral y la satisfacción laboral existe correlación directa ($p=0.000$).

Fonseca (2010) realizó un estudio donde se fijó como objetivo establecer la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de comercialización de fármacos de Cuba. La **metodología** se basó en un diseño cuantitativo y no experimental. Se analizó a una muestra de 92 trabajadores. Como **resultado** precisó que el 69% de los trabajadores presentaron indicadores de insatisfacción hacia sus labores; mientras que el 31% presentó satisfacción que fueron principalmente del área directiva. Como **conclusión** se agregó que la mayoría de los trabajadores presentan insatisfacción laboral; por lo que sugirieron la necesidad de integrar actividades orientadas en promover el bienestar de los trabajadores y, seguidamente, se fomente la mejor productividad y rendimiento que beneficiarían principalmente a la empresa.

Rodríguez, et al. (2011) en su indagación, se plantearon el objetivo de demostrar que el clima organizacional son predictores de la satisfacción laboral de un grupo de trabajadores de una entidad estatal de Chile. Con una **metodología** de diseño cuantitativo – básica y correlacional. Evaluando a una muestra de 96 trabajadores. Obtuvieron como **resultado** que el clima organizacional ($r = 0.413$; $p < 0.05$) tiene relación positiva con la satisfacción laboral; al igual que las dimensiones de oportunidad de ascenso ($r=0.344$), sueldo ($r=0.303$), supervisión ($r=0.452$), compañeros de trabajo ($r=0.402$) y el trabajo actual ($r=0.477$). Por lo tanto, se agregó como **conclusión** que entre el clima y satisfacción laboral existe correlación significativa y, conjuntamente, predicen el nivel de desempeño del trabajador.

Fuentes (2012) realizó su tesis con el **objetivo** de demostrar que la satisfacción laboral puede influir en la productividad que ofrezca el personal del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango de Guatemala. La **metodología** se manejó con un diseño cuantitativo, teórico y no experimental. Como **resultado** se estableció que la satisfacción laboral no influye sobre la productividad del trabajador ($p > 0.005$); incluso, se identificó que la mayoría de los trabajadores presentó satisfacción alta (> 67 puntos) donde se determinó que el reconocimiento, adecuadas relaciones interpersonales, condiciones laborales favorables y políticas de la organización son factores que estimulan la satisfacción laboral. Como **conclusión** se precisó que la satisfacción laboral no influye sobre el nivel de productividad que muestre un trabajador; además, consideró que es necesario realizar constantemente evaluaciones a la satisfacción del capital humano y hacerles participar en capacitaciones para fortalecer sus aptitudes.

Nava, et al. (2013) llegó a concretar su investigación donde se fijó el objetivo de establecer los factores asociados y determinar la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de 4 instituciones públicas de salud del III nivel. Con una **metodología** diseño transeccional y descriptiva. Evaluando a una muestra poblacional de 594 enfermeros. Obtuvo como **resultado** que los factores internos asociados a la insatisfacción fueron la relación interpersonal ($p = 0.031$) y las competencias profesionales ($p = 0.000$); mientras que no se identificó algún factor externo asociado estadísticamente con la satisfacción hacia el trabajo. Se **concluyó** indicando que el profesional de enfermería mostró satisfacción entre alto y medio hacia su labor, por lo que había la necesidad de profundizar sobre los factores asociados a esa situación que puede incidir en la calidad de los cuidados ofrecidos por el personal.

Carballo, et al. (2015), en su estudio se propuso el objetivo de establecer el nivel de apreciación sobre el clima organizacional y satisfacción laboral que tuvo el personal del programa caravanas de la salud en Tabasco, México. Se fundamentó en una **metodología** de diseño prospectivo, observacional y transversal. Teniendo como **resultado** que el 76% de los trabajadores apreció que el clima organizacional era favorable y el 42% evidenció estar regularmente satisfechos con su trabajo. Por ello, **concluyó** precisando que la percepción de la mayoría del personal encuestado era favorable sobre el clima organizacional; pero presentaron satisfacción laboral de

nivel promedio, lo que es un indicador que debe mejorarse algunos aspectos en el programa.

2.1.2 Investigaciones nacionales

En el ámbito nacional, se encontró el estudio concretado por **Sánchez (2010)** donde se fijó el objetivo de demostrar que el clima organizacional se correlaciona con la satisfacción laboral que presentó el personal de salud de las Microrredes Cuñumbuque y Tabalosos. Con una **metodología** de estudio de diseño correlacional, transversal y cuantitativo, evaluando a una población de 64 trabajadores que participaron de una encuesta. El **resultado** encontrado fue que el 61% (39) de los trabajadores de salud apreciaron como regular el clima organizacional y el 39% consideró que era alto. Por ello, se infirió que en las microrredes coexiste el adecuado clima organizacional. Ahora, en su evaluación individual, llegó a **concluir** que en la microrred Cuñumbuque predominó el clima organizacional de nivel regular (59.4%), al igual que en la microrred Tabalosos predominó el nivel regular (62%); sin embargo, se destacó que en ambas redes de salud no se encontró que algún trabajador perciba como bajo el clima organizacional.

Quispe (2015), realizó su tesis con el objetivo de comprobar que el clima organizacional se correlaciona con el nivel de satisfacción laboral que presente el trabajador de la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac. El aspecto **metodológico** se basó en un enfoque correlacional – transversal. Dentro de sus **resultados** pudo constatar que el clima organizacional se correlaciona de forma positiva ($Rho = 0.528$; $p=0.000$) con la satisfacción laboral; así mismo las dimensiones de clima organizacional como autonomía significativa ($p=0.000$), relaciones interpersonales significativa ($p=0.002$), estructura significativa ($p=0.000$) y; por último, identidad significativa ($p=0.003$) tuvieron relación con la satisfacción hacia el trabajo. Por ello, llegó a la **conclusión** que el clima organizacional se asocia de forma directa con la satisfacción laboral; esto quiere decir que, si se instaura un clima positivo en la organización, habrá mayor garantía que los trabajadores estarán más satisfecho con su trabajo.

Apancho y Condori (2016), realizó su estudio teniendo como objetivo comprobar que el clima organizacional se correlaciona con la satisfacción laboral en enfermeras de Cirugía y Centro Quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado de

Arequipa. Se basó en una **metodología** de diseño correlacional – transversal. Dentro de sus **resultados** encontró que el clima organizacional fue apreciado como regular por el 90.8% de los enfermeros y sólo un 9.2% lo consideró como saludable; en relación a la satisfacción encontró que el 56.9% presentó un nivel alto y el 43,1% mostró baja satisfacción. Llegó a **concluir** que las dimensiones de remuneración son apreciadas como poco saludable y la estructura como saludable; mientras que el liderazgo, la mayoría de los enfermeros indicó que debe mejorar.

Arévalo y Tapia (2016) realizó su indagación donde se planteó el **objetivo** de verificar si el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de la Institución Liga Contra el Cáncer de Pueblo Libre. La **metodología** se caracterizó por ser transversal, no experimental y correlacional. Obteniendo como **resultado** que el clima organizacional fue apreciado como favorable por el 50% del personal, el 41.7% precisó que es regular, el 6.3% indicó que es desfavorable y el 2.1% exhortó que fue muy favorable; respecto a la satisfacción laboral, se estableció que el 85.4% del personal alcanzó la satisfacción, 6.3% presentó nivel regular, 6.3% mostró mucha satisfacción y sólo el 2.1% evidenció la insatisfacción laboral. Como **conclusión** se agregó que el clima organizacional se correlaciona de forma directa con la satisfacción laboral ($p=0.001$; $r_s=0,574$).

Millàn y Montero (2016), en su indagación se trazó el **objetivo** de establecer que el clima organizacional tiene relación positiva con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Oncorad de Chiclayo. Su **metodología** se caracterizó por ser de tipo relacional, observacional y cuantitativo. En sus **resultados** establecieron que el clima organizacional en su dimensión de comunicación (3.87%) e involucramiento (4.05%) fueron las más valoradas; mientras que supervisión (3.89%) y autorrealización (3.85%) fueron las menos valoradas. Además, la satisfacción laboral en sus dimensiones de condición de trabajo (4.21%) y significación de tarea (4.32%) fueron las más valoradas; mientras que el reconocimiento personal (4.13%) y beneficios económicos (4.04%) fueron las menos valoradas. **Concluyeron** precisando que entre los constructos de clima organizacional y satisfacción laboral existe correlación positiva ($p=0.000$).

Vara (2017), sustentó una tesis que tuvo como **objetivo** el demostrar que el clima organizacional se correlaciona con la satisfacción laboral del personal de la

Red de Salud Arequipa. La **metodología** se basó en un diseño correlacional, transversal y cuantitativa. Encontrando como **resultado** que el 79,2% del personal evidenció la necesidad de fortalecer su potencial humano y el 16,8% presentó comportamientos poco saludables; además, se identificó que el 85.1% apreció que la estructura organizacional debe mejorarse y, también, el 67.3% exhortó que la cultura organizacional debe mejorar. Sobre la satisfacción laboral, se encontró que el 59.4% mostró nivel bajo y el 40.6% alcanzó el nivel moderado. Al concluir el estudio, se agregó que efectivamente el clima organizacional se relaciona de forma significativa con la satisfacción del personal ($0.016 < 0.05$).

Vallejos (2017), en su estudio realizado se planteó el **objetivo** de comprobar que el clima organizacional tiene relación con el nivel de satisfacción laboral que muestre el profesional de la Microred de Salud San Martín de Porres. El estudio siguió una **metodología** de diseño no experimental, hipotético deductivo y de nivel correlacional. Obteniendo como **resultado** que el 29.4% de los profesionales apreciaron como deteriorado el clima organizacional, el 54.6% precisó que fue regular y el 16% estimó que fue aceptable. De otro lado, la satisfacción laboral que predominó en los profesionales fue el nivel bajo en un 37.8%, seguido del 24.4% que presentó un nivel regular y 37.8% alcanzó un nivel alto; así mismo, se llegó a establecer que existe correlación significativa entre las variables ($Rho=0.701$). **Concluyó** indicando que el clima organizacional se relaciona de forma positiva con la satisfacción laboral; es decir, si la dirección busca mejorar el clima organizacional, también estaría garantizando que la satisfacción laboral sea mayor.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Clima organizacional

Ahondar sobre el clima de una organización es un tema que genera mucha discusión, pues en ella interfieren distintas variables como la estructura, políticas, contexto social y condiciones físicas que caracterizan individualmente a cada organizacional, los grupos informales y formales que lo integran, la cultura institucional, las percepciones que el público interno tiene sobre sí, entre otros.

Cada uno de los aspectos mencionados deben ser considerados desde un punto globalizante, que se refleja en las apreciaciones que poseen cada uno de los

integrantes del grupo organizacional; así como del significado que tienen sobre el laborar en las condiciones que su institución le ofrece (Rodríguez, 1999).

En la década de los 30 se realizaron las primeras indagaciones relacionadas al clima organizacional, el cual fue dirigido por Litwin. El autor añadió el término de "atmósfera psicológica", precisando que su existencia podría ser percibida como cualquier aspecto físico. Así mismo, el clima fue abordado como una realidad empírica y para llegar a contrastar esa afirmación organizó un experimento buscando conocer el efecto de la atmósfera en el comportamiento de un grupo de colaboradores. Como resultado constató que el clima es más fuerte y predice la conducta de los integrantes de una institución, es así que infirió como conclusión que los distintos comportamientos observados en el personal son reflejos a diferencias en la atmósfera donde se desenvuelve (Litwin & Stringer, 1980)

Hall (1996) enfatiza sobre el valor de la percepción, considerando que el clima se basa en la percepción que tenga una persona sobre el ambiente o atmósfera que hay en una organización; así mismo, agrega que es una variable que incide en la interacción de los sujetos y su medio ambiente, que se debe a las experiencias y características previas del que percibe.

Los autores Taguiri y Hall, explican que la percepción que se tenga sobre el ambiente laboral dependerá principalmente de dos factores que son: Eventos objetivos y característica de la institución.

Desde la perspectiva de Cambell y Dunette, el clima organizacional comprende una serie de atributos que ofrece una organización y que pueden incidir en la relación que hay entre los miembros de la organización y el medio ambiente (Larrain, 1976).

Para Pritchard y Karasik, el clima es una cualidad perenne del ambiente interior que prevalece en una institución en que las diferencias a otras instituciones se reflejan en las políticas y comportamientos que muestre el público interno, especialmente, los que ocupan altos cargos (Larrain, 1976).

Por otro lado, Johannesson infieren que el clima organizacional es interpretado desde dos líneas que son: La perceptual y la objetiva. El autor resalta que la medición objetiva se cimenta en el trabajo realizado por los especialistas Evan, Lawrence y Lorsch.

Una de las definiciones más completa la ofrecen Forehand y Gilmer, aduciendo que el espectador del clima organizacional son los mismos miembros de una organización en específica y comprende una serie de aspectos permanentes que la caracterizan, la distinguen e inciden en la conducta de las personas que lo integran (Furnham, 2001).

El clima organizacional se conceptualiza como un conjunto de particularidades de la atmósfera laboral, apreciadas de forma directa e indirecta por el colaborador, que se supone se convierten en una fuerza que incide en el comportamiento de las personas (Hall, 1996).

Desde la postura teórica de Likert, el clima puede tener efectos sobre variables como la administración y estructura que mantiene una organización; es así que lo considero como una variable causal. Otra de las variables que estar afectos son la comunicación, motivación, actitudes, entre otros (Furnham, 2001).

Por último, se infiere que el clima puede ocasionar consecuencias sobre los resultados obtenidos por una institución (rentabilidad, productividad y pérdidas). Se sostiene también que las conductas y actitudes que tenga el personal son resultado de sus percepciones de la situación existente y subjetiva.

Los anteriormente expuesto, es consistente con lo establecido en el teorema de Thomas: *“Lo que los hombres definen como real se torna real en sus consecuencias”*. Entonces no hay sentido ahondar sobre el clima organizacional si ello no es apreciado o percibido desde la experiencia de las personas que integran una organización, por ende, sus consideraciones darán vida a ella y de sus trabajos depende ese clima.

Rousseau, en su aporte literario, clasifica 4 tipos de climas:

- a) Clima psicológico. Se trata de una percepción individual que no depende del ambiente donde se desenvuelve la persona, sino de la experiencia que se rescata de ese ambiente. Se basa en percepciones individuales que tienen función sustancial en donde las personas se convierten en un agente activo.
- b) Clima agregado. En este caso, implica una percepción individual obtenida a partir del nivel jerárquico que se posee (Ejm: En el área de

trabajo, trabajo en grupo, sector, empresa, otros). Es así que el clima agrega que cimienta en función a la pertenencia de los sujetos a alguna unidad identificable de una institución.

- c) Clima colectivo. Se establecen recogiendo las percepciones personales de algunos aspectos situacionales y se mezclan en grupos que determinan los resultados del clima.
- d) Clima organizacional. Este clima refleja la apreciación que tienen los miembros sobre su organización (interno) a diferencia de las categorías que no son parte de la organización (externo); pero el clima organizacional puede entenderse como un descriptor de las cualidades de una organización en específico.

El clima organizacional incluye otras variables que se exponen a continuación:

- Ambiente físico. Hace referencia al entorno físico, contaminación, equipamiento, instalaciones, condiciones ruidosas, entre otros.
- Variables estructurales. Comprende la estructura y dimensión de la organización, estilo directivo, entre otros.
- Ambiente social. Implica el grado de compañerismo, pugnas entre sujetos o áreas, comunicación, entre otros.
- Variables personales. Incluye las aptitudes, expectativas, motivaciones, actitudes, entre otros.
- Variables asociadas al comportamiento de la organización. Incluye el nivel de rotación, ausentismo, productividad, satisfacción, estrés, tensiones, entre otros.

Conceptualmente, el clima organizacional es considerado como un medio interno, en el que intervienen otros factores y variables internas de la organización. Por otro lado, a pesar que el clima está inclinado a la comprensión de variables internas que inciden en la conducta del sujeto en el interior de la organización, su aproximación depende de la apreciación que las personas tienen de ellas.

En efecto, el clima de una organización se mide a partir de la percepción compartida que tienen los sujetos que integran una organización, quienes valoran el ambiente físico, las relaciones interpersonales y diferentes regulaciones que ofrece una organización (Furnham, 2001).

Basándonos en el aporte de Hall, sobre los 2 factores que determinan el clima organizacional: Experiencias y características previas percibidas; que dicho de otra forma hace referencia a la inteligencia emocional como una cualidad individual (Hall, 1996).

Es menester señalar que el clima existente en una organización se puede construir a partir de la autorreflexión. El público interno observa y valora la experiencia laboral que tuvo en su organización; ellos autorreflexionan colectivamente acerca de la vinculación que han forjado con su institución.

En los textos literarios se ahonda sobre las características del clima organizacional que son:

- Se presenta con un grado de permanencia, a pesar de sufrir reformas por cuestiones circunstanciales.
- Ofrece efectos considerables sobre las conductas de los integrantes de una organización.
- Afecta la identidad y compromiso de los integrantes de una organización.
- Es influenciado por actitudes y conductas de los integrantes de una organización.
- Es influenciado por variables estructurales, como las políticas internas o planes de gestión, entre otros.
- La alta rotación y el frecuente ausentismo se convierten en indicadores que reflejan problemas asociados al clima laboral.

Es reconocido que el clima organizacional se puede convertir como un medio que fortalece los sistemas organizativos y, consecuentemente, implicaría mejor nivel de satisfacción y productividad gracias al mayor compromiso del capital humano.

Por lo tanto, resulta importante tener en cuenta lo siguiente:

- Identificar problemas internos y plantear medidas de solución.
- Comprometer a los colaboradores con los objetivos que busca lograr la organización.
- Construir equipos que se caractericen por mantener adecuadas relaciones interpersonales que faciliten el trabajo.
- Buscar atender la necesidad del personal, para que se sientan valorados por su organización.

El pertenecer a un equipo de trabajo, el sentirse valorado por su organización, podría estimular en la motivación de un colaborador. Esa emoción de pertenencia puede ser promovido por las organizaciones que muestran preocupación por sus trabajadores y que le dan participación en la toma de decisiones. Así, cada persona podrá percibir que es parte importante dentro de la organización y satisfacer sus necesidades de pertenencia.

Marchant (2005) precisó que mientras más satisfecho esté un colaborador con el clima organizacional de su institución, mejor será su comportamiento funcional que estos tengan hacia su labor; por otro lado, mientras menor sea la satisfacción hacia el clima de la organización; peor será el comportamiento funcional que este ofrezca para cumplir su trabajo. Por eso, el esfuerzo que emprenda una organización para mejorar su clima en general debe ser percibido por los miembros o las personas. Es importante que más medidas de mejora sean apreciadas como tal, significarían un antecedente para que todos los funcionarios se preocupen por ofrecer medios que permitan la mejora de la productividad de su personal.

Medición del clima organizacional

Realizar evaluaciones al clima organizacional es un esfuerzo necesario que sirve para identificar el tono, esencia, personalidad y atmosfera que prevalece en una institución. Sin embargo, para algunos especialistas es algo controvertido realizar evaluación del clima organizacional en función a la percepción de un trabajador, considerando que dicha forma de evaluación no describe auténticamente el ambiente laboral.

Diferentes indagaciones realizadas sobre clima organizacional han considerado 3 categorías y tomando como referentes 3 variables recurrentes en investigaciones científicas. Por un lado, la variable independiente, el cual es considerado como un fenómeno que “influye sobre otro”; por otro lado, la variable dependiente, en cual es considerada como el “efecto de otro” y, finalmente, la variable interviniente, entendida como el fenómeno que se “interpone” (Alvarez, 1992).

Instrumentos para medir el clima organizacional.

Actualmente, el diagnóstico del clima organizacional se basa en el alto nivel de rotación y cantidad de días de ausentismo; sin embargo, dichos indicadores solo resultan ser una aproximación. Por ello, diferentes autores estructuraron instrumentos que están orientados a recoger apreciaciones del mismo personal sobre su valoración en relación al clima organizacional, estos son:

- Cuestionario de Likert. Es un instrumento que integra como dimensiones lo siguiente: Comunicación, estilo de autoridad, motivación, toma de decisión, planificación control, rendimiento y perfeccionamiento (Rodríguez, 1999)
- Cuestionario de Pritchard y Karasick. Esta propuesta considera que el instrumento debe valorar 11 componentes: Estructura, relaciones sociales, rendimiento, conflicto, autonomía, motivación, beneficios económicos, estatus, toma decisiones, cooperación y flexibilidad (Larrain, 1976).
- Litwin y Stringer. Esta propuesta se fundamenta en los aportes de los investigadores anteriormente citados. Así mismo, sugiere que el clima organizacional es una consecuencia de la motivación que a la vez tiene efectos sobre la conducta humana (Litwin & Stringer, 1980).

A razón de la presente investigación, se consideró el planteamiento de Litwin y Stringer (1980), quienes elaboraron un instrumento para el área de la administración y que incluye las siguientes dimensiones:

- Estructura: Se trata de la apreciación que tenga el personal sobre las políticas, reglas o restricciones que prevalecen en la organización. Hay necesidad de percibir una estructura formal.

- Responsabilidad: Se trata de la percepción que tiene el personal sobre su jefe de área, para manejar situaciones laborales, toma de decisión y no tener necesidad de acudir a otros superiores.
- Recompensa: Se refiere al sentimiento de ser recompensado por cumplir una labor con eficiencia. Priorizar la premiación en lugar de sanciones dentro de la organización.
- Riesgo: Se trata de un sentimiento de riesgo y desafío del trabajo encomendado dentro de la organización.
- Calidez: Se refiere a la percepción que tiene el trabajador sobre la adecuada confraternidad en general. Se debe promocionar la buena amistad entre los compañeros y área de trabajo.
- Apoyo: Se refiere a la percepción que tiene el trabajador sobre la ayuda que hay entre la directiva y los trabajadores de una organización. Se debe poner énfasis en el mutuo apoyo para superar distintas dificultades.
- Normas: Se trata de la percepción que posea el trabajador en relación a las metas y exigencias que existen en una organización. Las normas deben promocionar el buen trabajo.
- Conflicto: Hace referencia a la percepción que tenga el trabajador sobre la medida que un jefe otorga la debida atención a las opiniones de su personal, aunque estas sean controversiales a su modo de pensar. Atender de manera abierta los problemas o conflictos.
- Identidad: Se trata del sentimiento de pertenencia que un trabajador tenga sobre su organización y de crees que es necesario dentro de su equipo de trabajo.

Luego con el pasar del tiempo, esa propuesta fue reducida a solo 4 grupos considerando 2 criterios: La correlación entre ellas y los efectos que producían esas dimensiones en la motivación. Es así que se consideró las siguientes dimensiones:

1. Estructura: Evalúa la apreciación del trabajador respecto al constreñimiento y formalidad que prevalece en una organización.

2. Desafío: Evalúa la apreciación del trabajador sobre las demandas, retos y oportunidad para sentimientos de logro.

3. Recompensa y Apoyo: Evalúa el reforzamiento positivo que el trabajador perciba dentro de la organización, en lugar de castigo o sanciones.

4. Social: Evalúa el grado de sociabilidad que prevalece en una organización.

A partir de los modelos expuestos, se puede notar que cada una de ellas plantea dimensiones diferentes y algunos casos coinciden comprendiendo que hay dimensiones habituales para evaluar el clima organizacional.

Para el presente estudio, se consideró ideal basarse en la propuesta de Koy y Decottis (1991), el cual posteriormente fue sometido a la adaptación de Chiang, que consideró mantener 31 reactivos elaborados en función a 4 dimensiones que son:

- a) Relaciones con la jefatura
- b) Relaciones interpersonales
- c) Reconocimiento del trabajo
- d) Autonomía en la ejecución del trabajo

2.2.2. Variable 2: Satisfacción laboral

Actualmente, abordar sobre la satisfacción laboral es una cuestión interesante dentro de la psicología organizacional. Muchos especialistas coinciden que el concepto de satisfacción se asocia a la visión que los colaboradores tienen en relación a su entorno laboral, las exigencias, recompensa y supervisión en el área de trabajo.

La satisfacción laboral es entendida como el estado del cerebro que se produce por la menor o mayor optimización de retroalimentación cerebral, donde regiones diversas compensan el energético potencial, y da una sensación de extrema inapetencia o plenitud. Si la satisfacción acompaña la racional seguridad de haber realizado todo lo que se puede, con un grado de éxito. La dinámica ayuda a tener un armonioso estado en lo que es la función mental. La sensación de satisfacción mayor o menor, depende del óptimo consumo energético que realice el cerebro.

Importancia de la satisfacción laboral

Existen suficientes motivos para analizar sobre la satisfacción laboral que prevalece en una organización, considerando que las personas dedican una gran parte de sus vidas a las organizaciones:

- Hay suficiente evidencia que el personal poco satisfecho, con frecuencia opta por no asistir a trabajar y suelen prontamente renunciar.
- Está comprobado que el personal satisfecho mantiene una buena salud psicológica y física.
- Un capital humano satisfecho significaría que habrá mayor productividad debido a la reducción de posibilidades de ausentismo o renunciaciones.
- Está comprobado que la satisfacción laboral se convierte en un predictor de longevidad, de identidad, calidad de vida no solo dentro del ámbito del trabajo, sino también dentro del entorno social y familiar (Villalobos, 2005).

En el área de salud, quien trabaja muy satisfecho posee más sentido de compromiso y esto aumenta el esfuerzo y, luego su desempeño, genera así el desempeño-satisfacción-esfuerzo como círculo. El desempeño alto conlleva a tener satisfacción alta en el trabajo, pues lleva a una mayor recompensa sea psicológica, económica y sociológica. Entonces se toma como justas las recompensas desarrollando satisfacción mayor, consecuente de sentirse recompensado proporcionalmente al esfuerzo que se realiza y al resultado obtenido.

Medición de la satisfacción laboral

1. Las condiciones físicas y/o materiales.

Comprende los elementos físicos o materiales que deben ser facilitadores para la realización de los trabajos cotidianos. El personal espera que en su entorno laboral exista comodidad para realizar con eficiencia su labor. En efecto, la comodidad está asociada a los aspectos de la distribución de elementos, suficiente mobiliario, privacidad, operatividad y disposición de servicio (Robbins, 2003).

2. Beneficios laborales y remunerativos.

Implica las compensaciones (sueldo, prestación, premios, entre otros), apreciada como la gratificación que obtienen a partir de su labor realizada. Los regímenes de recompensas se pueden convertir en factores positivos para la satisfacción hacia el trabajo, pues estos también sirven para atender necesidades personales y familiares; además, son símbolo de “status”, suponen seguridad y reconocimiento (Werther, 2000).

Los recursos monetarios poseen un valor instrumental para obtener otros beneficios; es decir, con el dinero sirve para que las personas adquieran otros elementos que otorgan seguridad, prestigio, seguridad, entre otros (Gonzales, 2001).

Cuando el personal percibe que las recompensas son equitativas y justas, significará una mejor satisfacción, pues sentirá que es ideal para el desempeño o desgaste que tiene por su labor; mientras que, si percibe a las recompensas como inadecuadas, ocasionará que presente insatisfacción hacia su organización, trayendo con ello un comportamiento que afecte la productividad y calidad del trabajo que ofrezca (Werther, 2000).

3. Políticas administrativas.

Se trata de normas o lineamientos que instaure la organización para encaminar el adecuado funcionamiento de la organización y constituyen medios que permiten adecuar la conducta del personal en el logro de las metas organizacionales.

Dichas políticas se deben caracterizar por ser estables, flexibles y con amplia visión para ser cumplidas en distintas situaciones, a la vez que deben ser coherente y contribuir en la solución y prevención de conflictos. Instaurar normas que fijen el área de autoridad. También es fundamental la consistencia, pues caso contrario dará lugar a la incertidumbre y aumenta el riesgo de perjuicios, al trato diferenciado y a la injusticia (Marriner, 1996).

4. Relación con la autoridad.

Se trata de la valoración que tiene el personal respecto a la relación que mantiene con su jefe y en relación al trabajo diario, el cual también es determinante en el grado de satisfacción con el puesto de trabajo.

Se presume que el éxito puede estar condicionado por la aprobación o desaprobación del jefe inmediato. Al personal le debe interesar tener buena relación con su jefe, pero ello dependerá en gran medida de las características del jefe. Si la persona que ejerce de jefe, tiene consideración hacia su equipo, habrá una mayor satisfacción (Lopez, 2005).

Autores como House y Desseley (1974), presumen que el jefe será aceptado por sus empleados cuando estos perciban una conducta adecuada y de apoyo a sus peticiones/necesidades. Para que un líder tenga éxito, debe tener algunas habilidades que pocas personas lo desarrollan (Kenneth, 1990)

5. Relaciones interpersonales.

Se refiere al tipo de interacción que tiene el personal con los usuarios o compañeros. Las adecuadas relaciones interpersonales pueden ser positivas para la credibilidad, empatía y confianza entre dos personas. Para ello, es fundamental que exista comunicación efectiva dentro de una organización, donde prime la comprensión, respeto y entendimiento para sobrellevar debilidades y afianzar las oportunidades que incluyan la buena convivencia y crecimiento dentro de la organización.

6. Realización personal.

Consiste en las oportunidades que percibe un personal para crecer personal y profesionalmente en la organización. Las empresas deben ofrecer un conjunto de actividades e información que hagan entender a las personas que el trabajo representa un gran desafío para su desarrollo.

7. Desempeño de tareas.

Es la disposición que el personal ofrece a sus tareas diarias encomendadas en la organización. Al asumir un puesto de trabajo se necesita de capacidades y habilidades para cumplir la labor de manera eficiente; por otro lado, el desempeño es una aptitud para cumplir con obligaciones y deberes inherentes al cargo asumido (Ayala, 2005)

2.3 Bases filosóficas

Es menester señalar que la investigación cuantitativa se fundamenta epistemológica y filosóficamente en el neopositivismo en el cual se dice que son métodos válidos únicos para obtener conocimiento, esto es, son los únicos que garantizan razonablemente lo verdadero del conocimiento obtenido, es la formal demostración y contrastación empírica, o el análisis intersubjetivo o riguroso de conceptos y experiencias.

Así mismo, existe teorías como la de Herzberg, que abordan sobre la satisfacción laboral, donde sugiere que la satisfacción de las personas con sus trabajos eleva su estatus, lo que les permite asumir más responsabilidades y experimentar un crecimiento espiritual y psicológico, por lo cual, si la persona estaba satisfecha con su trabajo, este podría ser motivador en sí mismo, desarrollar sus capacidades y mejorar su desempeño.

Herzberg enfatiza sobre dos factores a los que designo como: Intrínsecos o motivadores, que comprendían la realización, reconocimiento, trabajo estimulante, responsabilidad y promoción; por otro lado, estaban los extrínsecos que incluyen el estilo de administración, políticas, sueldos, supervisión y condiciones laborales.

Es así que el autor consideró que la insatisfacción laboral está influenciada por los factores extrínsecos; por ejemplo, el percibir que el sueldo es inequitativo con el trabajo realizado, ocasionaría la insatisfacción. Para ello, mejorar el sueldo sería una medida que mitigaría la insatisfacción, pero aún eso es insuficiente, se requiere de otros aspectos más para lograr la satisfacción de los empleados.

También, se puede encontrar la teoría de enriquecimiento del puesto, el cual enfatiza sobre los retos que ofrece un puesto de trabajo, la autonomía del personal y permitir que organicen planeación e inspección se traduciría en un mejor nivel de satisfacción (Arévalo y Tapia, 2016).

2.4 Definición de términos básicos

Beneficios laborales

Son todas aquellas formas de compensación y remuneraciones de tipo económico partiendo del principio que todo trabajo debe ser remunerado.

Clima organizacional

Se refleja en las apreciaciones que tienen cada uno de los integrantes de la organización; así como del significado que tienen sobre el laborar en las condiciones que su institución le ofrece (Rodríguez, 1999).

Comunicación

Consiste en transmitir mensajes verbales o no verbales entre dos o más personas que desean expresar algo y quien espera lograr captarlo o entenderlo.

Condiciones materiales

Está conformado por toda la infraestructura del contexto organizacional de una empresa o institución determinada, sumándose a esta los niveles de iluminación, ventilación, control sonoro, etc.

Desempeño de tareas.

Es la forma o formas de cómo se desenvuelve un trabajador o colaborador en una organización al afronta los retos que le plantea el puesto de trabajo que en mucho caso demanda mucha concentración y dedicación a fin de evitar los correspondientes riesgos sobre la materia.

Motivación

Implica estímulos que impulsan a los sujetos a desarrollar ciertas acciones y persistir hasta finalizarlas.

Políticas remunerativas

Son las determinaciones que tiene los mandos o ejecutivos de una organización determinada, como formas de compensación que se le retribuye al trabajador. Estas políticas están insertas dentro del plan institucional anual.

Relaciones interpersonales.

Es aquella situación en las que el colaborador o trabajador como persona establece niveles de interacción con los demás compañeros de trabajo en los diferentes espacios y contextos de una organización determinada.

Realización personal

Es la posibilidad que la organización le brinda a cada uno de sus trabajadores, considerando que las personas no solo tenemos necesidades primarias que satisfacer, sino que también tenemos necesidades sociales o secundarias que tienen que ser también satisfechas.

Satisfacción laboral

Es el agrado que tiene el sujeto por desarrollar una labor y que tan a gusto se siente con el ambiente que le ofrece su empresa; el cual le otorga compensaciones psicosocioeconómicas por su labor realizada (Allan, 1998).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2015.

2.5.2 Hipótesis específicas

HE1. El clima organizacional del personal de enfermería de sexo femenino se relaciona con la satisfacción laboral del Hospital Regional Huacho, 2015.

HE2. El clima organizacional del personal de enfermería de sexo masculino se relaciona con la satisfacción laboral del Hospital Regional Huacho, 2015.

HE3. El clima organizacional del personal de enfermería adulto joven se relaciona con la satisfacción laboral del Hospital Regional Huacho, 2015.

HE4. El clima organizacional del personal de enfermería adulto maduro se relaciona con la satisfacción laboral del Hospital Regional Huacho, 2015.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Comprende una serie de atributos que ofrece una organización y que pueden incidir en la relación que hay entre los miembros de la organización y el medio ambiente	Fue evaluado en base a un cuestionario que fue estructurado por cuatro dimensiones	Relaciones con la jefatura	1 - 16	Cuestionario
			Relaciones interpersonales	17 - 21	
			Reconocimiento del trabajo	22 - 26	
			Autonomía en la ejecución del trabajo	27 - 31	
Satisfacción laboral	Se asocia a la visión que los colaboradores tienen en relación a su entorno laboral, las exigencias, recompensa y supervisión en el área de trabajo.	Fue evaluado en base a un cuestionario que fue estructurado en siete dimensiones	Condiciones materiales	1 - 10	Cuestionario
			Beneficios laborales	11 - 15	
			Políticas remunerativas	16 - 20	
			Relaciones interpersonales	21 - 25	
			Realización personal	26 - 30	
			Desempeño de tarea	31 - 34	
			Relación con la autoridad	35	

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Diseño no experimental, porque durante la realización del estudio no se buscó la manipulación y/o modificación de las variables, solo se evaluó en su estado actual. Al respecto, Hernández, et al. (2014), manifiestan que una indagación no experimental se enfoca en una evaluación en su situación real, sin realizar manipulación alguna de las variables.

Además, en la investigación se recogió datos en un tiempo único; por lo cual es de diseño no experimental – transversal

3.1.1. Tipo de investigación.

Tipo básica, porque buscó ampliar y ahondar las diversas teorías existentes actuales, por lo tanto, en este estudio se profundizó el tema de la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral.

De alcance correlacional, pues no se buscó determinar la relación entre las variables anteriormente mencionadas.

3.1.2. Enfoque de la investigación.

De enfoque cuantitativo, por el hecho que se siguió los procedimientos que permitieron cumplir con los objetivos establecidos. Donde se obtuvo informaciones numéricas a través de la aplicación de instrumentos (cuestionarios).

3.2 Población y muestra

La unidad poblacional estuvo integrada por 150 enfermeros que laboran en el nosocomio de Huacho.

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería nombrados o estables.
- Profesionales de enfermería con voluntad de colaborar en el estudio.
- Profesionales de enfermería que estuvieron laborando los días de la aplicación de la encuesta

Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería con menos de 1 año de servicio.
- Profesionales de enfermería que decidieron no colaborar con el estudio.
- Profesionales de enfermería que no tuvo vínculo laboral asalariado.
- Estudiantes que estuvieron desarrollando sus profesionales en el hospital.
- Profesionales de enfermería con vacaciones y/o licencias.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear.

Observación.

- Se buscó observar el comportamiento del personal profesional de enfermería; mientras llenan las encuestas y indagar sobre su comportamiento en el medio natural. El propósito de ese procedimiento es recoger datos importantes para el estudio.
- Se revisó el registro actualizado de los profesionales y se cumplió con los criterios.

- Se comunicó a los profesionales el propósito de la encuesta y se solicitó su consentimiento informado.

Cuestionario para clima organizacional

- Se consideró emplear el cuestionario de CO adaptado por María Chiang Vega basado en Koy y Decottis (1991), que consta de 31 enunciados.

Cuestionario para satisfacción laboral

- Se aplicó el cuestionario de SL modificado por Palma que consta de 35 enunciados.

3.3.2. Descripción de los instrumentos.

El primer instrumento es el cuestionario de SL modificado por Sonia Palma y el segundo instrumento es de Koy y Decottis (1991), el cual tiene la finalidad de analizar el clima organizacional que prevalece en una organización, ella fue modificada por Chiang, Salazar y Huerta de Chile.

Ficha técnica del instrumento 1

Nombre	: Escala de satisfacción Laboral
Estandarización	: UPRP - 2012
Autor	: Palma
Objetivo	: Establecer la satisfacción laboral
Alcances	: Trabajadores
Aplicación	: Grupal o individual.
Duración	: 30 min.
Material	: 35 ítems
Tipificación	:

DIMENSIONES	ÍTEMS
Condición material	1 - 5
Beneficio remunerativo	6 - 10
Política administrativa	11 - 15
Relaciones interpersonales	16 - 20
Desarrollo personal	21 - 25
Desempeño de tareas	26 - 30
Relación con la autoridad	31 - 35

La escala valorativa es la siguiente:

- Totalmente de acuerdo (5)
- De acuerdo (4)
- Indeciso (3)
- En desacuerdo (2)
- Totalmente en desacuerdo (1)

Puntuaciones:

PUNTAJE
136 - 175 : Alta satisfacción
91 - 135 : Parcial satisfacción
46 - 90 : Parcial insatisfacción
01 - 45 : Alta insatisfacción

Ficha técnica del instrumento 2

Nombre : Escala de clima organizacional

Estandarización : UPRP - 2007

Autor : Chiang

Objetivo : Establecer el clima organizacional

Alcances : Trabajadores

Aplicación : Individual o grupal

Duración : 30 min.

Material : 31 ítems

Tipificación :

DIMENSIONES	ÍTEMS
Relaciones con la jefatura	1- 16
Relaciones interpersonales	17- 21
Reconocimiento del Trabajo	22 - 26
Autonomía en la ejecución del trabajo.	27 - 31

La escala valorativa es la siguiente:

- Muy de acuerdo (5)
- De acuerdo (4)
- No estoy seguro (3)
- En desacuerdo (2)
- Totalmente en desacuerdo (1)

Puntuaciones:

PUNTAJE
125 - 155 : Alto nivel
94 - 124 : Medio nivel
31 - 93 : Bajo nivel

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Después de la aplicación de la encuesta se obtuvo los datos pertinentes, lo cual se procedió a registrar en una planilla de Excel de manera codificada en cada una de las respuestas, posteriormente, fueron sometidos a un tratamiento cuantitativo a través del programa SPSS y donde se ejecutó la prueba inferencial de Rho de Spearman. Finalmente, se obtuvo los resultados finales representadas en figuras y tablas, a las cuales se les procedió a interpretar con el propósito de dar por cumplido los objetivos planteados en el estudio.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Caracterización de la población

Tabla 1.

Edad de profesionales de Enfermería encuestados

Edad_ Grupo	n	%
18 - 29	7	4.7%
30 - 60	143	95.3%
Total	150	100.0%

Nota. Test aplicado por el tesista.

En la tabla 1, se visualiza que del total de enfermeros encuestados (150) hubo un total de 143 (95.3%) personas que tuvieron entre 30 - 60 años y 7(4.7%) personas tuvieron entre 18 - 29 años.

Tabla 2.

Género de profesionales de enfermería encuestados

Sexo	n	%
Femenino	132	88.0%
Masculino	18	12.0%
Total	150	100.0%

Nota. Test aplicado por el tesista.

En la tabla 2, se observa en relación al sexo, predominó el femenino con 88%(132) y el sexo masculino con el 12%(18) de los encuestados.

Tabla 3.

Área laboral de profesionales de Enfermería encuestados.

Área laboral	n	%
Emergencia	35	23.3%
Consultorio	26	17.3%
Medicina	15	10.0%
Cirugía	15	10.0%
Ginecobstetricia	14	9.3%
Neonatología	13	8.7%
Centro Quirúrgico	12	8.0%
Pediatría	11	7.3%
UCI	9	6.0%
Total	150	100.0%

Nota. Test aplicado por el tesista.

En la tabla 3, según la ubicación del trabajo del profesional de Enfermería encuestado, el 23,3% (35) se encuentra en el servicio de emergencia, el 17,3% (26) en consultorio, el 10% (15) en Medicina, el 10% (15) en cirugía, el 9,3% (14) en Ginecobstetricia, el 8,7% (13) en Neonatología, el 8% (12) en Centro Quirúrgico, el 7,3% (11) en Pediatría y el 6% (9) en UCI.

Tabla 4.

Condición laboral de profesionales de enfermería encuestados

Condición laboral	n	%
Nombrado	93	62.0%
Contratado	57	38.0%
Total	150	100.0%

Nota. Test aplicado por el tesista.

En la tabla 4, se aprecia que el personal enfermero encuestado que labora el 62% (93) tiene la modalidad de nombrado y el 38% (57) tiene la modalidad de contrato CAS.

Tabla 5.

Años de servicios de profesionales de enfermería encuestados

Tiempo de servicio	n	%
1-5	27	18.0%
6-10	43	28.7%
11-15	41	27.3%
16-20	32	21.3%
>20	7	4.7%
Total	150	100.0%

Nota. Test aplicado por el tesista.

En la Tabla 5, se visualiza los años de servicio que el personal tenía de 6 – 10 años 28.7%(43), seguido de 11 – 15 años 27.3% (41), 16 – 20 años 21.3% (32), 1 – 5 años 18% (27) y por último mayor a 20 años 4.7%(7).

Tabla 6.

Puntuaciones de la satisfacción laboral.

Variable	N	Min	Max	Media	Desviación Estándar
Satisfacción laboral	150	82	151	121.3	13.31

Nota. Test aplicado por el tesista.

En la tabla 6, se aprecia que la media de la puntuación total de satisfacción laboral de los enfermeros es de 121.3, puntuación que indica para esta investigación un promedio adecuado de la satisfacción laboral.

Tabla 7.*Puntuaciones del clima organizacional.*

Variable	N	Min	Max	Media	Desviación Estándar
Clima Organizacional	150	56	138	108.21	17.51

Nota. Test aplicado por el tesista.

En la tabla 7, se aprecia que la media de la puntuación total del clima organizacional percibido por los enfermeros encuestado es de 108.21, lo cual nos indica para esta investigación tiene en promedio un nivel adecuado de clima organizacional.

Tabla 8.*Clima organizacional y satisfacción laboral de los encuestados.*

Clima organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Parcial insatisfacción		Parcial satisfacción		Alta satisfacción			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	2	1.3	33	22.0	5	3.3	40	26.7
Medio	5	3.3	75	50.0	4	2.7	84	56.0
Alto	0	0.0	22	14.7	4	2.7	26	17.3
Total	7	4.7	130	86.7	13	8.7	150	100.0

Nota. Test aplicado por el tesista.

En la tabla 8, se puede notar que el 50% de los enfermeros consultados evidenciaron un clima organizacional y satisfacción laboral de nivel medio.

Tabla 9.*Clima organizacional en el género femenino y satisfacción laboral de los encuestados*

Clima organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Parcial insatisfacción		Parcial satisfacción		Alta satisfacción		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	2	1.5	30	22.7	4	3.0	36	27.3
Medio	4	3.0	63	47.7	3	2.3	70	53.0
Alto	0	0.0	22	16.7	4	3.0	26	19.7
Total	6	4.5	115	87.1	11	8.3	132	100.0

Nota. Test aplicado por el testista.

En la tabla 9, se puede notar que el 47,7% de enfermeras del género femenino evidenciaron un clima organizacional y satisfacción laboral de nivel medio.

Tabla 10.*Clima organizacional en el género masculino y satisfacción laboral de los encuestados*

Clima organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Parcial insatisfacción		Parcial satisfacción		Alta satisfacción		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	0	0	3	16.7	1	5.6	4	22.2
Medio	1	5.6	12	66.7	1	5.6	14	77.8
Alto	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	5.6	15	83.3	2	11.1	18	100

Nota. Test aplicado por el testista.

En la tabla 10, se puede apreciar que el 66,7% de enfermeros del género masculino evidenciaron un clima organizacional y satisfacción laboral de nivel medio.

Tabla 11.

Clima organizacional en el personal profesional de Enfermería adulto joven y satisfacción laboral.

Clima organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Parcial insatisfacción		Parcial satisfacción		Alta satisfacción			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	0	0	1	14.3	0	0	1	14.3
Medio	1	14.3	2	28.6	1	14.3	4	57.1
Alto	0	0	0	0	2	28.6	2	28.6
Total	1	14.3	3	42.9	3	42.9	7	100

Nota. Test aplicado por el tesista.

En la tabla 11, se puede notar que el 28,6 de enfermeros consultados del grupo de adulto joven evidenciaron un clima organizacional de nivel medio y parcial satisfacción laboral.

Tabla 12.

Clima organizacional en el personal profesional de Enfermería adulto maduro y satisfacción laboral.

Clima organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Parcial insatisfacción		Parcial satisfacción		Alta satisfacción			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	2	1.4	32	22.4	5	3.5	39	27.3
Medio	4	2.8	73	51	3	2.1	80	55.9
Alto	0	0	22	15.4	2	1.4	24	16.8
Total	4	4.2	127	88.8	10	7	143	100

Nota. Test aplicado por el tesista.

En la tabla 12, se puede notar que el 22,4% de enfermeros encuestados en el grupo de adulto evidenciaron un clima organizacional de nivel bajo y parcial satisfacción laboral.

4.2 Contratación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: El clima organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2015.

H₁: El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2015.

Tabla 13.
Contratación de la hipótesis general.

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0.50
Significancia bilateral	p – valor	0.00
Significancia estadística	Alfa	0.05
Nivel de confianza	1 – alfa	0.95
Número de encuestados	N	150

Nota: Elaboración propia

La tabla 13, evidencia que la variable de clima organizacional tiene correlación de grado débil y de tipo directa con la satisfacción laboral, corroborado en los resultados de la prueba Rho de Spearman donde se obtuvo un $p = 0.000$ y un coeficiente de 0.50; lo cual permitió aceptar la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 01

H₀: El clima organizacional del personal de enfermería de sexo femenino no se relaciona con la satisfacción laboral del Hospital Regional Huacho, 2015.

H₁: El clima organizacional del personal de enfermería de sexo femenino se relaciona con la satisfacción laboral del Hospital Regional Huacho, 2015.

Tabla 14.
Contrastación de la hipótesis específica 1.

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0.50
Significancia bilateral	p – valor	0.00
Significancia estadística	Alfa	0.05
Nivel de confianza	1 – alfa	0.95
Número de encuestados	N	132

Nota: Elaboración propia

La tabla 14, evidencia que la variable de clima organizacional del personal femenino tiene correlación de grado débil y de tipo directa con la satisfacción laboral, corroborado en los resultados de la prueba Rho de Spearman donde se obtuvo un $p = 0.000$ y un coeficiente de 0.50; lo cual permitió aceptar la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 02

H_0 : El clima organizacional del personal de enfermería de sexo masculino no se relaciona con la satisfacción laboral del Hospital Regional Huacho, 2015.

H_1 : El clima organizacional del personal de enfermería de sexo masculino se relaciona con la satisfacción laboral del Hospital Regional Huacho, 2015.

Tabla 15.
Contrastación de la hipótesis específica 2.

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0.50
Significancia bilateral	p – valor	0.00
Significancia estadística	Alfa	0.05
Nivel de confianza	1 – alfa	0.95
Número de encuestados	N	18

Nota: Elaboración propia

La tabla 15, evidencia que la variable de clima organizacional del personal masculino tiene correlación de grado débil y de tipo directa con la satisfacción laboral, corroborado en los resultados de la prueba Rho de Spearman donde se obtuvo un $p = 0.000$ y un coeficiente de 0.50; lo cual permitió aceptar la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 03

H₀: El clima organizacional del personal de enfermería adulto joven se relaciona con la satisfacción laboral del Hospital Regional Huacho, 2015.

H₁: El clima organizacional del personal de enfermería adulto joven se relaciona con la satisfacción laboral del Hospital Regional Huacho, 2015.

Tabla 16.

Contrastación de la hipótesis específica 3.

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0.50
Significancia bilateral	p – valor	0.00
Significancia estadística	Alfa	0.05
Nivel de confianza	1 – alfa	0.95
Número de encuestados	N	7

Nota: Elaboración propia

La tabla 16, evidencia que la variable de clima organizacional del personal adulto joven tiene correlación de grado débil y de tipo directa con la satisfacción laboral, corroborado en los resultados de la prueba Rho de Spearman donde se obtuvo un $p = 0.000$ y un coeficiente de 0.50; lo cual permitió aceptar la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 04

H₀: El clima organizacional del personal de enfermería adulto maduro no se relaciona con la satisfacción laboral del Hospital Regional Huacho, 2015.

H₁: El clima organizacional del personal de enfermería adulto maduro se relaciona con la satisfacción laboral del Hospital Regional Huacho, 2015.

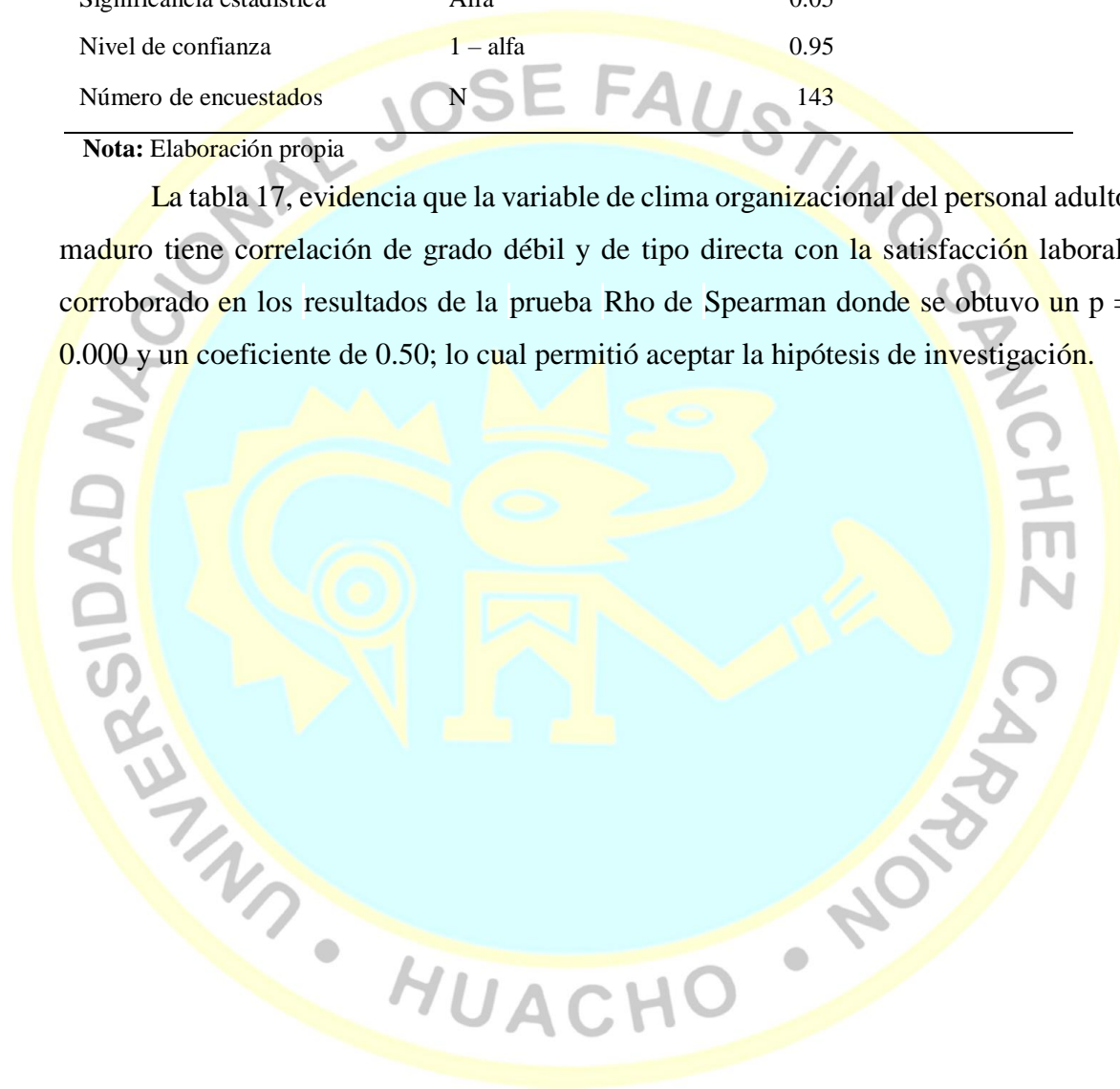
Tabla 17.

Contrastación de la hipótesis específica 4.

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0.50
Significancia bilateral	p – valor	0.00
Significancia estadística	Alfa	0.05
Nivel de confianza	1 – alfa	0.95
Número de encuestados	N	143

Nota: Elaboración propia

La tabla 17, evidencia que la variable de clima organizacional del personal adulto maduro tiene correlación de grado débil y de tipo directa con la satisfacción laboral, corroborado en los resultados de la prueba Rho de Spearman donde se obtuvo un $p = 0.000$ y un coeficiente de 0.50; lo cual permitió aceptar la hipótesis de investigación.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

De la investigación realizada en el Hospital Regional de Huacho, referente al clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en un grupo de profesionales enfermeros, llegó a encontrar resultados que son motivo de discusión:

El clima organizacional saludable se sitúa como un bien valioso para la persona, comunidad, organización y país. Es esencial, no sólo por la salud del personal, sino también por su efecto en la productividad, motivación, compromiso y satisfacción hacia la labor realizada.

De lo expuesto, estudios se han encontrado con realidades interesantes que impulsan la discusión, como Chiang, et al. (2007) en su estudio llegó a concluir que el clima organizacional puede tener relación sobre la satisfacción que muestre un trabajador hacia sus superiores, en la participación de las decisiones y en su laboral general. También pudo constatar que el clima organizacional y sus dimensiones de condiciones laborales (sig. = 0.001), reconocimiento (sig. = 0.020) y beneficios remunerativos (sig. 0.009) presentaron asociación estadística con la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral puede ser influenciada por diferentes dimensiones que coexisten dentro del ámbito laboral. El personal puede presentar alta o baja satisfacción a partir de la dificultad del trabajo, pues de ser sencilla o rutinaria ocasionaría que se sienta aburrido y limitado. Otro de los aspectos es la condición laboral, los beneficios monetarios, políticas, relaciones, desarrollo personal, desarrollo de tareas y la relación que se tiene con el jefe inmediato.

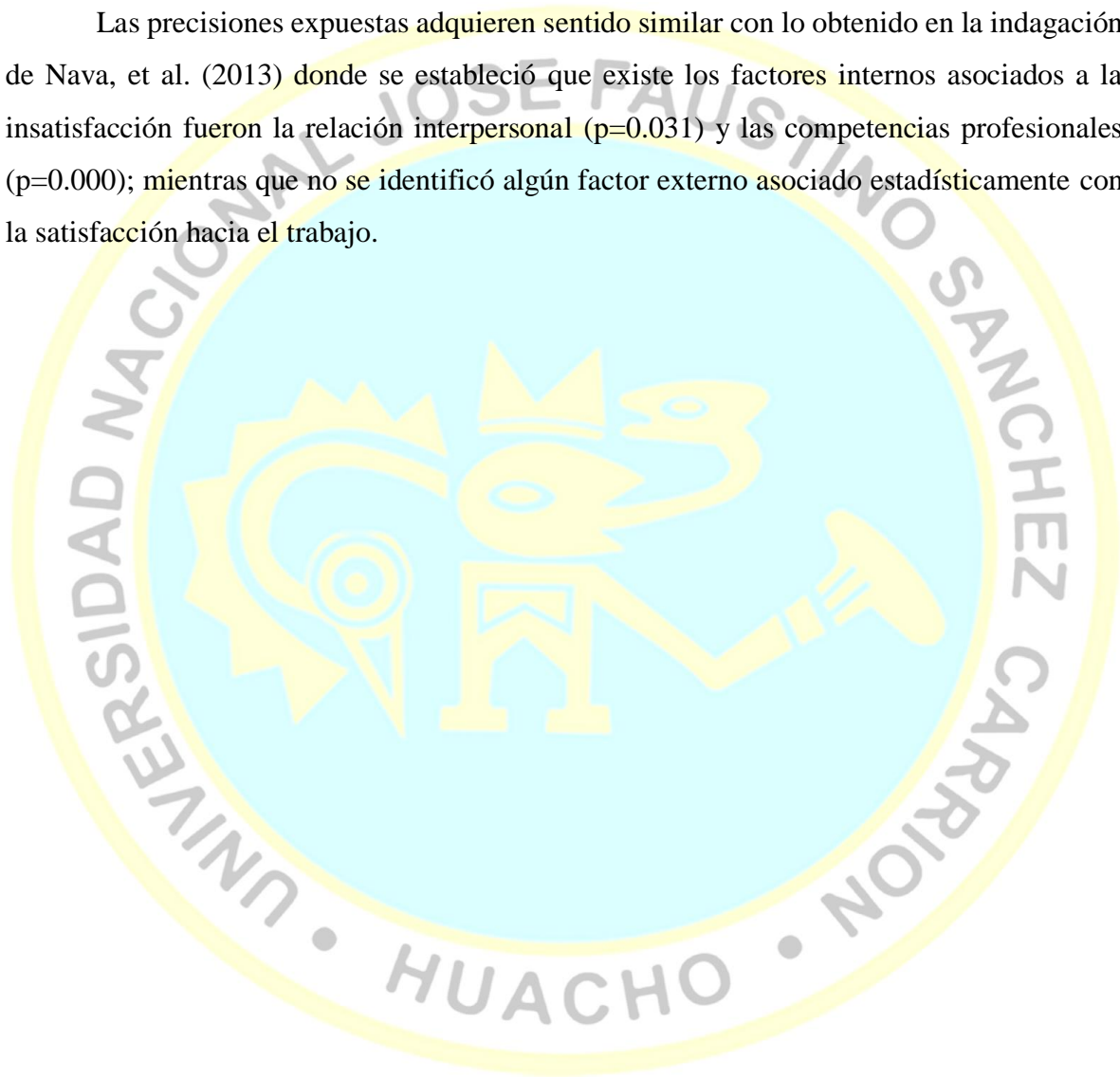
En la labor de un profesional de la salud, hay una gran responsabilidad, en el cual frecuentemente las personas trabajan los feriados, turnos rotativos, elevadas tasas de eventualidad, riesgos, estrés, entre otros. En ese sentido, el personal directivo debe asumir el compromiso de integrar estrategias que permitan promover el clima favorable y esforzarse en enriquecer el trabajo. Así mismo, es importante que se trabaje en las condiciones laborales que pueden limitar la eficiencia de algunos procedimientos clínicos realizado por el personal. Alva (2014) menciona que las enfermeras desempeñan un papel fundamental en las organizaciones de salud desempeñando un trabajo notable en la atención de servicios sanitarios y se asocia principalmente con el trato, la mayor parte de las enfermeras que trabajan en los hospitales no se muestran satisfechas con las condiciones laborales que encuentran en los establecimientos de salud. Un contexto laboral poco saludable se puede volver en un factor de riesgo de estrés, impactar desfavorablemente en la satisfacción y desempeño, condicionando a una disminución de la capacidad de rendimiento. En el estudio realizado, sobre la relación que tuvo el clima organizacional del personal femenino fue de grado débil y de tipo directa con la satisfacción laboral, fundamentado mediante el método estadístico de Rho de Spearman con un $p = 0.000$ y un coeficiente de 0.50; lo cual permitió aceptar la hipótesis de investigación.

Dentro del aporte teórico de Herzberg, se presume que en la satisfacción de las personas con sus trabajos eleva su estatus, lo que les permite asumir más responsabilidades y experimentar un crecimiento espiritual y psicológico, por lo cual, si la persona estaba satisfecha con su trabajo, este podría ser motivador en sí mismo, desarrollar sus capacidades y mejorar su desempeño. Sin embargo, este autor incluye dos tipos de factores (intrínsecos y extrínsecos) que inciden de forma directa sobre la satisfacción; para el autor la insatisfacción laboral está influenciada por los factores extrínsecos; por ejemplo, el percibir que el sueldo es inequitativo con el trabajo realizado, ocasionaría la insatisfacción. Para ello, mejorar el sueldo sería una medida que mitigaría la insatisfacción, pero aún eso es insuficiente, se requiere de otros aspectos más para lograr la satisfacción de los empleados.

Aunado a ese aporte, se encuentra la teoría de enriquecimiento, el cual sugiere que el personal debe percibir más autonomía para realizar ciertos trabajos; es decir, permitir que el personal organice planeación e inspección se traduciría en un mejor nivel de satisfacción. En

la presente investigación, se pudo determinar que los enfermeros encuestados alcanzaron una puntuación promedio de satisfacción laboral con una puntuación de 121.3, que indica para esta investigación adecuado de la satisfacción laboral y se aprecia que el 28,6 de enfermeros encuestados en el grupo de adulto joven evidenciaron un clima organizacional de nivel medio y parcial satisfacción laboral.

Las precisiones expuestas adquieren sentido similar con lo obtenido en la indagación de Nava, et al. (2013) donde se estableció que existe los factores internos asociados a la insatisfacción fueron la relación interpersonal ($p=0.031$) y las competencias profesionales ($p=0.000$); mientras que no se identificó algún factor externo asociado estadísticamente con la satisfacción hacia el trabajo.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- 1.- Se estableció que el clima organizacional se correlaciona con la satisfacción laboral ($Rho=0.50$) infiriéndose que es una correlación directa y débil.
- 2.- Existe una correlación lineal positiva entre el clima organizacional del personal de enfermería de sexo femenino y la satisfacción laboral de vida.
- 3.- Se verificó que el clima organizacional del personal de enfermería adulto joven se correlaciona con la satisfacción laboral ($Rho=0.50$), infiriéndose que dicha asociación es directa y débil.
- 4.- Se estableció que el clima organizacional del personal de enfermería adulto maduro se correlaciona con la satisfacción laboral ($Rho=0.50$), infiriéndose que dicha asociación es directa y débil.

6.2 Recomendaciones

- 1.- Al Director Ejecutivo y jefes propiciar el clima organizacional del personal de Enfermería.
- 2.- Al jefe de recursos humanos a través de las áreas a cargo de la capacitación, se organice talleres de clima laboral.
- 3.- Se sugiere que se desarrolle y ejecute un programa de acción, tomando en consideración los hallazgos del presente estudio, que tenga como propósito potenciar aquellos aspectos que favorecen el clima organizacional y con ella, la satisfacción del personal.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Alvarez, G. (1992). El constructo Clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Latinoamericana de Psicología ocupacional*, 11 (1-2).

Apancho, G y Condori, K. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en Enfermeras de Cirugía y Centro Quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa 2016*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional de san Agustín de Arequipa].

Alva, E. (2014). *Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno perinatal 2012*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

Arévalo, P. y Tapia, E. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud de la liga contra el cáncer*. [Tesis de pregrado. Universidad Privada Norbert Wiener].

Arias, J. (2004). Factores del clima organizacional influyente en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños. *Rev. Enfermería en Costa Rica*, 28(1), 5 - 12.

Ayala, A. (2005). Desempeño profesional de los egresados de Escuelas de Enfermería. *Nuevo León México*, 12 (03), 30.

Carballo, A; Priego, H. y Ávalos, M.(2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo Federal del Programa Caravanas de la Salud en Tabasco, Mexico. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*; 21 (59): 43-52.

Chiang, M., Salazar, C. y Núñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Teoría*,

16(2), 61 - 76.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. (2 ed). Mc Graw Hill.

Gonzales, M. (2001). *Comportamiento organizacional: un enfoque latinoamericano* (edición 13ª) . México.

Lopez, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Rev. de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas*, 8 (15), 26.

Marchant, L. (2005). *Actualizaciones para el desarrollo organizacional*. Viña del Mar, Chile.

Millán, J y Montero, M. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Oncorad de Chiclayo del 2016*. [Tesis de pregrado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].

Nava, G., Hernández, M., Hernández, A., Perez, M., Hernández, M., & Matus, R. (2013). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Arch Neurocién*, 18 (1), 16 -21.

Pintado, E. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano*. (1 Ed.). Arco Iris S.R.L

Quispe, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional José María Arguedas].

Sánchez, D. (2010). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes Cuñumbuque y Tabolosos*. Universidad Nacional de San Martín.

Urbina, A y Victoria, F. (2013). *Satisfacción laboral y calidad de vida del profesional de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo*. 4 (1) 121 -131.

Vallejos, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo].

Vara, L. (2017). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal profesional de la Red de Salud Arequipa Caylloma, Arequipa 2017*. [Tesis de pregrado. Universidad Alas Peruanas].

Villalobos, G. (2005). *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Instituto Superior de Ciencias Médicas de la Habana.

Zelada, V. (2015). *Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

7.2 Fuentes bibliográficas

Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional del comportamiento del individuo en las organizaciones*. México.

Hall, R. (1996). *Organizaciones, estructura, procesos y resultados*. Prentice Hall.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (Ed.). (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw Hill / Interamericana Editores S.A.

Kenneth, W. (1990). *Conducta organizacional y Psicología del personal* (2ª ed.). Compañía Editorial Continental.

Larrain, S. (1976). *Estudio exploratorio de un instrumento para medir clima organizacional*. Universidad Católica de Chile.

Litwin, G., & Stringer, R. (1980). *Psicología de las organizaciones*. Prentice Hall.

Marriner, A. (1996). *Administración y liderazgo en Enfermería* (5ª ed.). Mosby-Doyma.

Robbins, S. (2003). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y*

aplicaciones (6a ed.). Prentice may Hispanoamericana.

Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico organizacional*. Alfa-Omega.

Werther, W. (2000). *Administración de personal y recursos humanos* (5a ed.). México: Mc. Graw Hill Interamericana.

7.4 Fuentes electrónicas

Fonseca, Y. (2010). Estudio de la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Empresa Comercializadora y Distribuidora De Medicamentos (Emcomed) de la Provincia de Granma-Cuba. *Revista Cubana De Salud y Trabajo*;11(2):15-9.

http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol11_2_10/rst02210.htm

Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su Influencia en la Productividad. Estudio Realizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango. Guatemala.*
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Ortiz, P. y Cruz, L. (2010) Estudio Sobre Clima y Satisfacción Laboral en una Empresa Comercializadora, Universidad Tecnológica de México.
<http://psicolatina.org/13/clima.html>

Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J., & Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: En una organización estatal. *Salud & Sociedad*, 2 (2), 219 - 234.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2373/1/T-UCE-0007-59.pdf>



ANEXOS

ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr (a):.....

Se está desarrollando la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Regional de Huacho 2015, con la finalidad de: Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Regional de Huacho, por lo que solicito la misma que he tomado conocimiento, será totalmente confidencial y no me ocasionará ningún daño o perjuicio a la salud, integridad física, por lo que participaré voluntariamente;

Y PARA QUE ASÍ CONSTE,

YO _____ con documento de identidad N° _____, doy mi **CONSENTIMIENTO A PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN.**

Firma:
DNI N°

ANEXO 2
CUESTIONARIO

Introducción:

El presente documento ha sido elaborado con el objetivo de recolectar información acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Los datos recolectados serán utilizados estrictamente con fines investigativos y de carácter ético.

I. Datos generales

Área de trabajo :

Tiempo de servicio:

Condición laboral:

Edad:

Sexo:

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

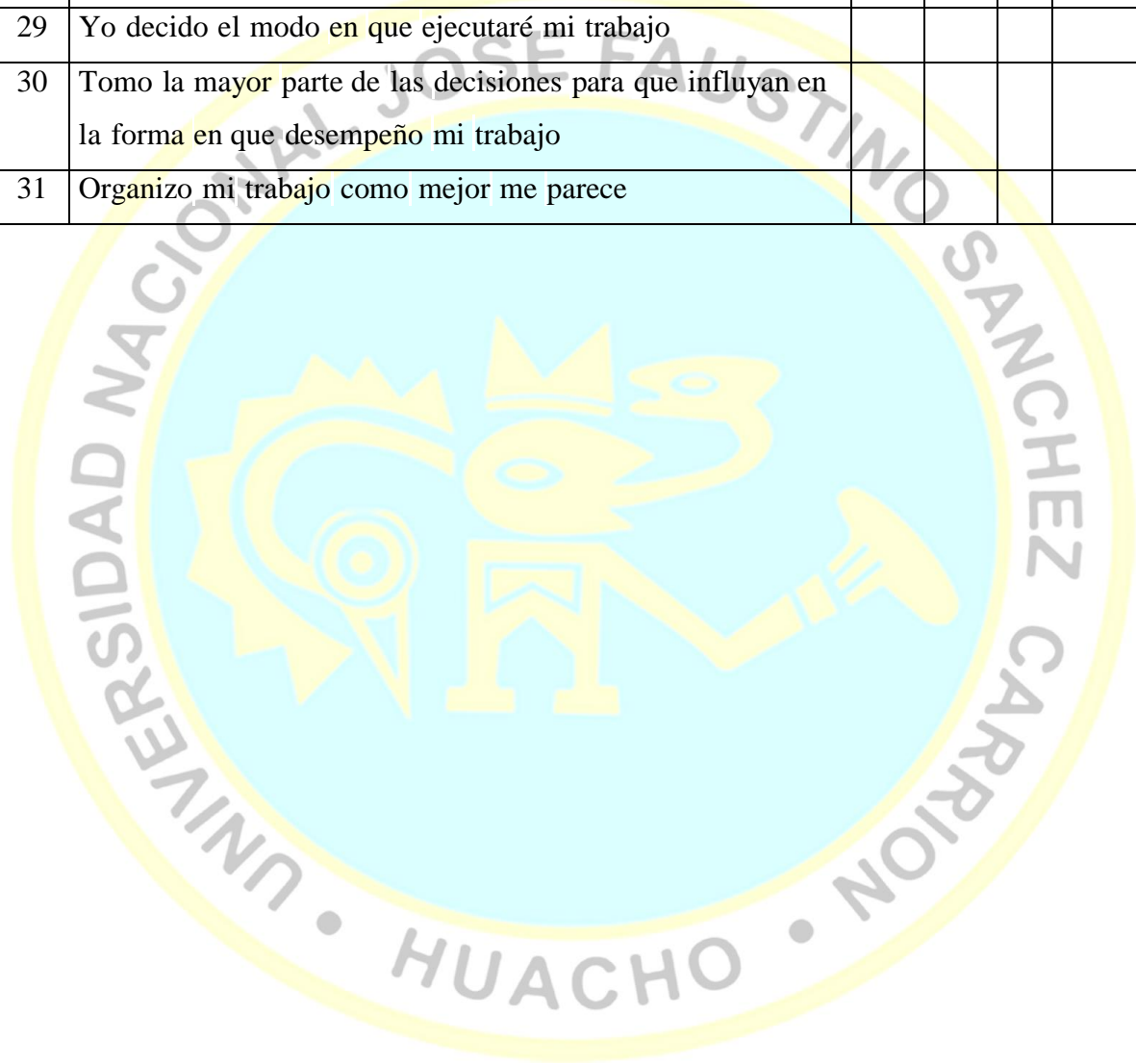
INSTRUCCIONES: Usted debe marcar con una (X) según estime que sea la alternativa conveniente para cada enunciado.

- Muy de acuerdo = MA 5
De acuerdo = DA 4
Indeciso = I 3
En desacuerdo = ED 2
Total desacuerdo = TD 1

N°	ITEMS	TD	ED	I	DA	MA
1	Mi jefe es una persona de principios definidos					
2	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente					
3	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo					
4	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial					

5	Mi jefe me respalda 100%					
6	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando lo necesito					
7	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo					
8	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente en esta institución					
9	Mi jefe es rápido para reconocer un buen trabajo					
10	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe					
11	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables					
12	Mi jefe no tiene trabajadores favoritos					
13	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas					
14	Mi jefe me anima a mejorar las formas de hacer las cosas					
15	Mi jefe valora nuevas formas de hacer las cosas					
16	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas					
17	Las personas que trabajan en mi oficina se llevan bien entre si					
18	En las personas que trabajan en mi oficina existe una preocupación y cuidado por el otro					
19	Las personas que trabajan en mi área se ayudan los unos a los otros					
20	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi oficina					
21	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi oficina					
22	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores					
23	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer					
24	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me lo hace notar					

25	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo					
26	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas					
27	Yo propongo mis propias actividades de trabajo					
28	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo					
29	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo					
30	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo					
31	Organizo mi trabajo como mejor me parece					



ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Sonia Palma Carrillo (2012)

INSTRUCCIONES: Usted debe marcar con una (X) según estime que sea la alternativa conveniente para cada enunciado.

Totalmente de acuerdo = **TA** 5
De acuerdo = **DA** 4
Indeciso = **I** 3
En desacuerdo = **ED** 2
Total desacuerdo = **TD** 1

Nº	OPINIÓN	TA	DA	I	ED	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable.					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
6	Mi sueldo es muy bueno en relación a la labor que realizo					
7	Me siento bien con lo que gano.					
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
10	Siento que en mi trabajo son muy justos tanto en los pagos como en atenciones.					
11	Siento que recibo de parte de mi Institución u buen trato					
12	La sensación que tengo de mi trabajo es que no me están explotando.					
13	No me disgusta mi horario.					
14	El horario de trabajo me resulta muy cómodo.					

15	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
16	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
17	Prefiero no tomar distancias de las personas con quienes trabajo.					
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
19	En el trabajo siempre procuramos ser muy empáticos y colaboradores					
20	Llevarse bien con todos los que trabajas es una condición que ayuda mucho					
21	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
22	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
23	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
24	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
25	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
26	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
27	Las tareas que realizo las percibo como algo muy importante					
28	Me siento realmente útil con la labor que hago.					
29	Mi trabajo no me aburre					
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
31	Los jefes son comprensivos.					
32	Es grata la disposición de los jefes cuando les pido un permiso de carácter personal					
33	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
34	El jefe inmediato es como un puente entre los demás jefes y genera confianza					
35	La relación entre los jefes es de los mejor					

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

AUTOR: ENRIQUE DANIEL GONZÁLEZ AYALA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><u>Problema General</u></p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Regional de Huacho, 2015?</p> <p><u>Problema Específico</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • PE1. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de sexo femenino que labora en el Hospital Regional de Huacho, 2015? • PE2. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de sexo masculino que labora en el Hospital Regional de Huacho, 2015? • PE3. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería adulto joven que labora en el Hospital Regional de Huacho, 2015? • PE4. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería adulto que labora en el Hospital Regional de Huacho, 2015? 	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Regional de Huacho, 2015.</p> <p><u>Objetivo Específico</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • OE1. Identificar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de sexo femenino que labora en el Hospital Regional de Huacho, 2015. • OE2. Identificar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de sexo masculino que labora en el Hospital Regional de Huacho, 2015. • OE3. Identificar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería adulto joven que labora en el Hospital Regional de Huacho, 2015. • OE4. Identificar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería adulto que labora en el Hospital Regional de Huacho, 2015. 	<p><u>Hipótesis General</u></p> <p>El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2015.</p> <p><u>Hipótesis Específica</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • HE1. El clima organizacional del personal de enfermería de sexo femenino se relaciona con la satisfacción laboral del Hospital Regional Huacho, 2015. • HE2. El clima organizacional del personal de enfermería de sexo masculino se relaciona con la satisfacción laboral del Hospital Regional Huacho, 2015. • HE3. El clima organizacional del personal de enfermería adulto joven (20 – 40) se relaciona con la satisfacción laboral del Hospital Regional Huacho, 2015. • HE4. El clima organizacional del personal de enfermería adulto intermedio (41 – 65) se relaciona con la satisfacción laboral del Hospital Regional Huacho, 2015. 	<p><u>Variable 1</u></p> <p>Clima organizacional</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Relaciones con la jefatura 2. Relaciones interpersonales 3. Reconocimiento del trabajo 4. Autonomía en la ejecución del trabajo <p><u>Variable 2</u></p> <p>Satisfacción laboral</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Condiciones materiales. 2. Beneficios laborales. 3. Políticas remunerativas. 4. Relaciones interpersonales. 5. Realización personal. 6. Desempeño de tarea. 7. Relación con la autoridad. 	<p><u>Diseño de investigación</u></p> <p>Cuantitativo, correlacional y de corte transversal</p> <p><u>Población</u></p> <p>113 profesionales de enfermería</p> <p><u>Instrumento de Estudio</u></p> <p>Cuestionario</p>

ANEXO 4

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Los resultados obtenidos de la encuesta piloto aplicados a 30 personas que trabajan en el Hospital, se procesaron en SPSS.

El coeficiente obtenido fue de 0.82

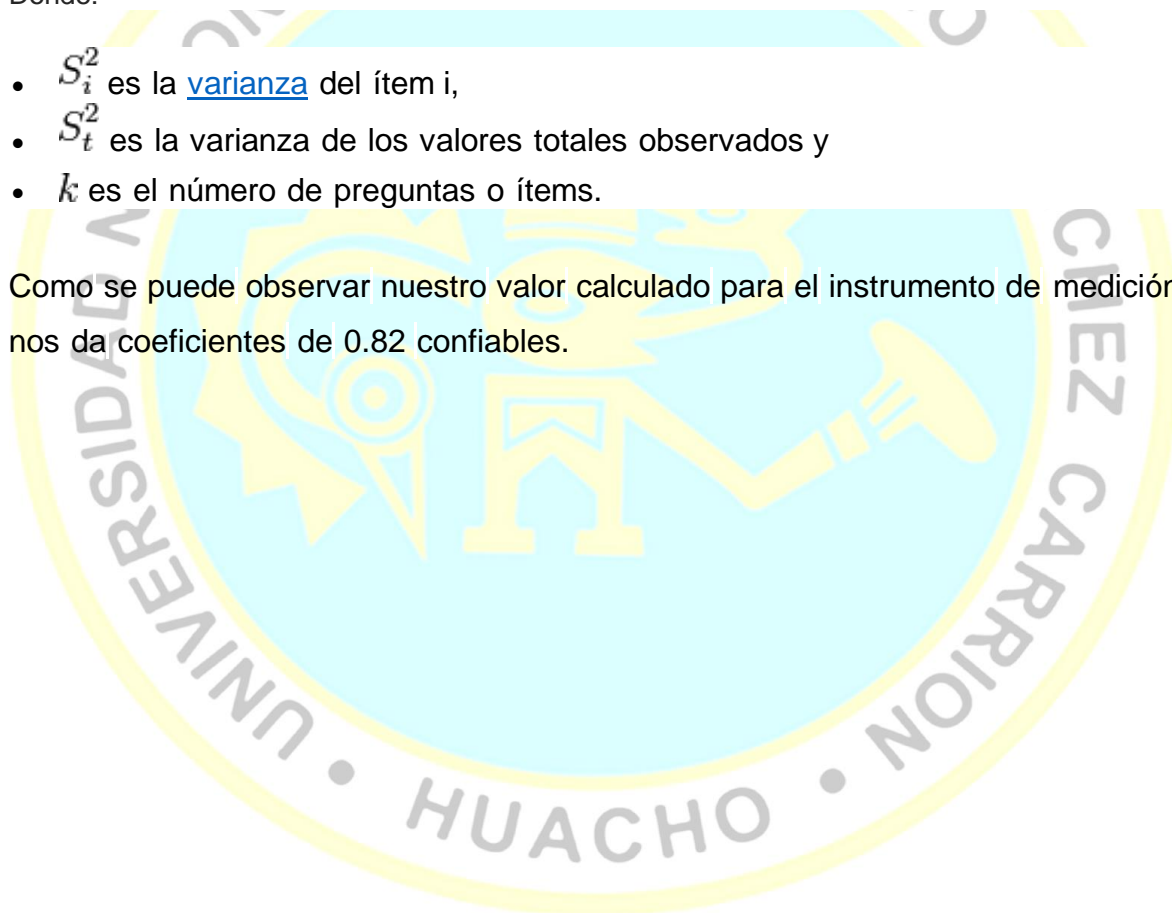
A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i,
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y
- k es el número de preguntas o ítems.

Como se puede observar nuestro valor calculado para el instrumento de medición nos da coeficientes de 0.82 confiables.



ANEXO 5

APRECIACION DE JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUMENTO: Clima organizacional y satisfacción laboral

N°	CRITERIOS	EXPERTOS									
		N°1		N°2		N°3		N°4		N°5	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Considera Usted que aplicando el formulario del estudio que se adjunta permitirá lograr los objetivos y las hipótesis de la investigación	X		X		X		X		X	
2	Estima usted si los datos generales de los usuarios y trabajadores del hospital son necesarios	X		X		X		X		X	
3	Considera usted imprescindible precisar la frecuencia de fallas de la calidad de atención que brindan los trabajadores del hospital	X		X		X		X		X	
4	Considera usted que el diseño metodológico utilizado en el presente estudio de investigación es el indicado	X		X			X	X		X	
5	Juzga usted pertinente aprovechar la información sobre éste estudio para sugerir trabajos similares en hospitales de otras regiones del país.	X		X		X		X		X	

La apreciación de los jueces se codifico en una matriz de 4x 7, las filas corresponden a los jueces (5) y las columnas corresponden a los ítems (5). Las respuestas se codificaron en:

1= SI

0= NO

La matriz resultante es la siguiente:

JUECES	IT_1	IT_2	IT_3	IT_4	IT_5
1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1
4	1	1	0	1	1
5	1	1	1	1	1

Para el análisis de la validez se ha utilizado la siguiente fórmula:

$$b = \frac{T_a}{T_a + T_d} \times 100$$

Donde:

B= Prueba binomial que averigua el grado de concordancia significativa

Ta= Número total de acuerdo de los jueces

Td= Número total de desacuerdo de los jueces

Como se puede observar el valor obtenido es 96 que nos indica que los jueces tienen un ACUERDO FORTISIMO.



Dr. Hugo Teodoro Rojas Carranza
ASESOR

Dr. Gustavo Augusto Sipan Valerio
PRESIDENTE

Dr. Alfredo Edgar Lopez Jimenez
SECRETARIO

Dra. Maria del Rosario Farromeque Meza
VOCAL

