



**Universidad
Norbert Wiener**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

**CLIMA ORGANIZACIONAL RELACIONADO A LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN UN
HOSPITAL DEL CALLAO, 2021**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA
EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERÍA**

TRABAJADO POR:

LIC. MALDONADO PALOMINO EDER ELÍAS

CODIGO ORCID: 0000-0001-7911-7612

ASESOR(A):

Mg. ROSA MARIA PRETELL AGUILAR

CODIGO ORCID: 0000-0001-9286-4225

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

**A mi tío Augusto Palomino Mejorada que nos dejó
en esta pandemia, a mi madre por su siempre
apoyarme.**

AGRADECIMIENTO

**A nuestro Creador por siempre
acompañarme, a mis padres y hermanos
A mi asesora de Tesis por su paciencia y
confianza.**

ASESORA DE TESIS: Mg. ROSA MARIA PRETELL AGUILAR

JURADO

Presidente: Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos

Secretaria: Mg Jeannette G. Ávila Vargas Machuca

Vocal : Mg. Ifigenia Celeste Valentín Santos

ÍNDICE GENERAL

Índice general	07
Índice de Anexos	10
1. EL PROBLEMA	11
1.1. Planteamiento	11
1.2. Formulación	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos	13
1.3. Objetivos	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación	15
1.4.1. J. Teórica	15
1.4.2. J. Metodológica	15
1.4.3. J, Práctica	15
1.5. Delimitaciones	16
1.5.1. D. Temporal	16
1.5.2. D. Espacial	16
1.5.3. D. Recursos	16
2. MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes	17
2.2. Bases Teóricas	19

2.3.	Formulación de hipótesis	25
2.3.1.	Hipótesis general	25
2.3.2.	Hipótesis específicas	25
2.3.3.	Hipótesis Nula	26
3.	METODOLOGÍA	27
3.1.	Método	27
3.2.	. Enfoque	27
3.3.	Tipo	27
3.4.	Diseño	27
3.5.	Población a estudiar, muestra y muestro	27
3.6.	Variables y operacionalización	28
3.7.	Técnicas e instrumentos	40
3.7.1.	Técnica	40
3.7.2.	Descripción	40
3.7.3.	Validez	40
3.7.4.	Confiability	40
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de los datos	41
3.9.	Aspecto ético	42
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	43
4.1.	Cronograma.	44
4.2.	Presupuesto	45
5.	REFERENCIAS	46

ÍNDICE DE ANEXOS

1. Matriz de Consistencia	52
2. Instrumentos	56
3. Autorización del Investigado	61

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento

A partir del trabajo constituido como parte del ser humano se han ido estudiando las cómo se relaciona con la producción, incluido como influye el clima y bienestar de los trabajadores, también al tiempo que trabajamos, esto determina en forma como lo percibimos en nuestras vidas. Actualmente, mejorando la habitabilidad de los trabajadores en la institución que genere una sensación de bienestar total que se traducirá una actitud hacia el trabajo (1).

A nivel mundial, están dando gran valor al tema de la satisfacción laboral, y existen muchos estudios que confirman que interviene de gran manera en el desempeño de los trabajadores (2).

En las instituciones muchas veces no toman en cuenta ser competitivas y enfrentarse al cambio de manera efectiva, tiene que mantener a los mejores transmitiendo una cultura con visión empresarial así estén reconocidos y se mantengan fieles a la institución. En América Latina el trabajador de salud ocupa la mayoría de la etapa de la adultez en trabajar en más de algún otro lugar su profesión ya que ello determina su economía y estar seguros, inclusive para ser felices, ya que proporciona en el trabajo una identidad, fomentando la autoestima (2) También Cedeño el 2021 manifestó que en la región se estaba pidiendo un mejor clima laboral en las instituciones a través de un trato humano (3)

A su vez en México la investigadora Pedraza encuentra una relación positiva entre el Clima y satisfacción de los empleados, recomendado que deben ser materia de atención por la gerencia tanto pública como privada en sus públicas al gestionar el talento humano (4). y reforzada la investigación de Del Angel el 2020 resaltando la búsqueda de eficiencia (5) Cabe mencionar que el 2018 Córdova en Argentina recomendó la flexibilización de las instituciones que le darán menos rigidez y sería más horizontal fomentado la participación y un mejor (6)

En el Perú ha habido diversas investigaciones como menciona el 2020 Sánchez y Núñez que estamos dentro de la Modernización del Estado y en el caso específico del Ministerio de Salud debe priorizarse la satisfacción laboral y un buen organizacional para una atención oportuna y de calidad (7) y esto coincide con el artículo de Campos el 2018 que también encontró una satisfacción laboral de promedio a insatisfacción (8)

Para las enfermeras, la satisfacción laboral es trascendental para motivar y fomentar su eficiencia, promoviendo como se trabaja en favor de los objetivos, promoviendo una interrelación favorable en los varios aspectos que realizan con el ánimo de tener progresos para la institución y así estimular su bienestar (9).

Los (as) enfermeros tenemos la tendencia a conflictos que causan tensión y problemas con su superior inmediato, con sus compañeros y los que tienen a su cargo, limitando la comunicación desarrollo del trabajo esta se va tornando con poco agrado (10)

1.2. Formulación

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en la enfermera de un Hospital del Callao el 2021?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿De qué forma clima organizacional en estructura favorece satisfacción laboral en enfermera de un Hospital del Callao el 2021?
- ¿De qué forma clima organizacional en responsabilidad ayuda la satisfacción laboral la enfermera del Hospital del Callao el 2021?
- ¿De qué forma clima organizacional recompensa colabora la satisfacción laboral en enfermera Hospital del Callao el 2021?
- ¿De qué forma el clima organizacional riesgo favorece a satisfacción laboral en enfermera de un Hospital del Callao el 2021?
- . ¿De qué forma clima organizacional en relaciones asiste con satisfacción laboral enfermera de Hospital de Callao el 2021?
- ¿De qué manera clima organizacional en cooperación favorece la satisfacción laboral en la enfermera de un Hospital del Callao el 2021?
- ¿De qué forma clima organizacional en conflictos se favorece a

satisfacción laboral en la enfermera de un Hospital del Callao el 2021?

- ¿De qué forma el clima organizacional identidad se favorece la satisfacción laboral en enfermera del Hospital del Callao el 2021?
- ¿De qué forma clima organizacional en estándares de desempeño influye a satisfacción laboral la enfermera de Hospital del Callao el 2021?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- ✓ Demostrar como se relaciona clima organizacional con la satisfacción laboral en enfermera.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Estimar como respalda clima organizacional con estructura la satisfacción laboral en la enfermera.
- Estimar como beneficia clima organizacional responsabilidad y satisfacción laboral en enfermera.
- Estimar como ayuda clima organizacional en recompensa a satisfacción laboral en enfermera.
- Estimar como beneficia el clima organizacional riesgo la satisfacción laboral en la enfermera.
- Estimar como beneficia el clima organizacional en relaciones a satisfacción laboral en la enfermera.
- Estimar como ayuda el clima organizacional en cooperación a

satisfacción laboral en enfermera.

- Estimar como beneficia el clima organizacional conflictos con la satisfacción laboral en enfermera.
- Estimar como respalda clima organizacional en identidad a satisfacción laboral en enfermera.
- Estimar como se beneficia clima organizacional estándares de desempeño a satisfacción laboral en enfermera.

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Teórica

Esta conducta del personal en especial de enfermería, se puede fundamentar conociendo el clima organizacional que actualmente es considerado un indicador de procesos.

1.4.2. Metodológica

Cuando se aplica un modelo organizativo, se necesita contar con la información de cómo se ven los procesos, también necesitamos saber si nuestras variables tienen relación entre ellas, y a su vez explicar el comportamiento en el trabajo de salud.

1.4.3. Práctica

Comprobando que nuestra variable tiene relación entre ellas, ayudará a visibilizar un diagnóstico basal y con ello realizar estrategias de mejora del clima en consecuencia mejorar la satisfacción del personal que resultará en predisposición a mejorar sus cuidados.

1.5. Delimitaciones

1.5.1. Temporal: Se desarrollará durante 2021

1.5.2. Espacial: Este se desarrollará con las enfermeras de un Hospital del Callao.

1.5.3. Recursos: se usará para la presente investigación los recursos económicos.

2. MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. INTERNACIONAL

Montero (12) estudio en el año 2015 desarrollada en Colombia quería “Diagnosticar el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería” con una muestra 34 personas, analizando las dimensiones del de la primera variable con una escala y mide como opinan los encuestados la otra variable, obteniendo resultados significativos .

Ramírez, et al (13) el 2020 en México se desarrolló una investigación que pretendía “Analizar el clima y los factores de no satisfacción laboral en enfermería”, con un método cuantitativo, transversal con 77 personas, aplicando a Koys y DeCottis” y el “cuestionario de Chiang-Vega” resultado que en su mayoría es el no excelente y se relacionó de manera positiva con la segunda variable.

Maciel et al (14) en el 2018 en México con un objetivo es “relacionar el clima y satisfacción del trabajador en México”; usando la perspectiva cuantitativa descriptiva y transversal, con el “Inventario Psicológico de Clima Organizacional”, participaron 14 personas encontrando lo siguiente: con una satisfacción laboral con un 85.7%, y la otra variable obtuvieron un 92.9%. Concluyendo que hay una relación entre las variables.

2.1.2. NACIONAL

Apancho et al (1) el 2016 realizó estudio en Arequipa pretendía “precisar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en las enfermeras”.

Tuvo un método cuantitativo, descriptiva, transversal y correlacional, investigando a 70 enfermeras aplicando encuestas, encontrándose una relación entre las variables usando el Chi Cuadrado con una alta relación (p menor de 0.05) (P: 0.0253)

Saldaña (15) en el 2018 en Barranca desarrollo un estudio que pretendía “Determinar e identificar la influencia clima a la satisfacción de las enfermeras “con un enfoque cuantitativo, estudiando a 45 personales midiendo las actitudes con una Escala., resultando que la primera variable influye en la segunda que demuestra esta relación manera altamente significativa.

Oblitas (16) En el 2018 desarrollado en Lambayeque tenía por objetivo de “identificar la relación del clima laboral y la satisfacción del profesional de enfermeras”, con un estudio transversal en 42 profesionales, aplicando el cuestionario para cada variable, teniendo un resultado con en la primera variable de 66,7 % percibiéndole como promedio, el 21,4 % saludable y la segunda variable de 66,7 % un grado moderado, y llego a encontrar que existe relación alta entre las variables (14).

Padilla (17) en el 2018 desarrollo su estudio en el Callao buscaba “definir la relación el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras de San José del Callao, el 2018”, de tipo cuantitativo, correlacional, contando 80 personas, se obtuvo unos resultados respecto a la primera variable el 91 % es favorable y de la segunda se obtuvo un 96.3% manifestó estar satisfecho. Se concluye que las variables tienen una relación directamente positiva estadísticamente significativa.

2.2.Base Teórica

2.2.1. Clima Organizacional

2.2.1.1. Concepto

Para comenzar a estudiar este tema se puede apreciar que no hubo un acuerdo para su nombre porque autores como Brunet (18) en su clásico sobre organizaciones le denomina, clima de trabajo, mientras Bris (19); también lo denomina así, a su vez como Seisdedos , en su estudio el Clima de trabajo y Organizaciones que Aprenden, mientras que en su estudio el Clima laboral y sus Medidas, le denomina, clima laboral (20)

También hay varias definiciones durante el tiempo que han ido mejorando este concepto, es así que actualmente tenemos varios conceptos, entre ellas tenemos: como el compuesto de caracteres sobre el ambiente que se percibe el personal, que afecta directamente en la conducta de cada uno en la institución, actuando a través de la organización. Chiavenato lo define el clima organizacional como las características dentro de cada institución, los cuales viven y perciben cada personal, ya que estas intervienen con rapidez en la reacción de los trabajadores, a su vez vemos la motivación al logro de objetivos hacia el objetivo planteado. (21).

- ✓ La gran mayoría de los autores que reviso el articulo coinciden en que para hacer estudio sobre sobre este tema se recomiendo usar la técnica de Litwin y Stringer, porque al mencionar las percepciones es posible llegar a una medición a con cuestionarios, que es bastante

usada en la salud pública(22)

2.2.1.2.Características

Rodríguez refiere lo siguiente

- ✓ Debe ser permanente, es decir, que haya estabilidad con cambios graduales
- ✓ Influye en el compromiso y como se identifica el trabajador
- ✓ Problemas en la organización como cambio de área y faltas pueden ser una señal de que hay en la institución u mal clima generando insatisfacción (23).

2.2.1.3. Cuestionario sobre Litwin y Stringer

Esto dio origen al instrumento de investigación experimental, ya que se pensó en un inicio validar algunas hipótesis de cómo influía el estilo de ser líder y respecto a la estimulación a sí mismo la conducta de los trabajadores, definiendo tres objetivos que son; determinar cómo se relaciona con la manera de cómo es líder también, influencia de la motivación individual, valorados con una observación comprendida del pensamiento y estudiar sobre variaciones habituales, tales como están satisfecho de los trabajadores y del trabajo en la institución .

Este instrumento usado por Likert diseñada para medir cómo es la gestión se basa en usar dos instrumentos que se complementan: ya que el primero permite ver qué sistema de gestión utiliza la institución, y después ayuda a mostrar las diferencias de estos sistemas (26)

Se concluye que estos elementos respecto al ambiente laboral, que son percibidas por los trabajadores teniendo consecuencias sobre su conducta laboral, el clima es una variable trascendental para la institución (22)

2.2.1.4. Dimensiones

Se elaboró este para medir como perciben los trabajadores y como responden estos a través de sus nueve dimensiones tales como:

Estructura: se refiere a la valoración de reglas, políticas y procesos que se debe cumplir para la cumplir sus funciones es decir el respeto a las vías formales. (27). El resultado positivo o negativo, será de acuerdo si se pone interés en el trámite, en contraste con el interés puesto en un lugar donde se trabaja sea libre, informal y poco estructurado o según niveles (26)

Responsabilidad: se refiere a ver la cantidad de facultad en como se deciden medidas con razón a las labores hechas que puede obtener, es decir es el sentimiento, a su vez con la supervisión que tiene es universal, que da la sensación de no tener su propio jefe y no contar doble revisión de su labor (27).

Recompensa: Es la manera como se percibe v sobre si hay una manera justa en el método de fomentos y pagos por el trabajo bien realizado., es decir, la recompensa económica, no lo es todo, también un reconocimiento no económico, son recompensas, debido a que refuerzan el compromiso del trabajador (28)

Riesgo: es la manera como se percibe la dificultad que presentan las tareas asignadas, todo ello en que la institución inicia como se aceptan los

riesgos para lograr metas trazadas. Las condiciones ambientales son importantes para la motivación al logro y la respuesta conductual relacionada con esto (29).

Calor: Esta dimensión hace referencia de cómo perciben los trabajadores la sobre un lugar de labores agradable y con buenas relaciones entre colegas como entre directivos y personal a cargo. Ya que según estudios afirman que, si hay, clima hostil, el personal tendrá la sensación de su trabajo es una carga, perjudicando su ejercicio (26).

Apoyo: es como tiene la percepción respecto a la colaboración dentro de la organización, tanto entre colegas como en todos los diversos niveles., donde concluyen que cuando el jefe estimula al personal a su cargo ayuda a enfrentar a su temor al fracaso y por ello, dándole mayor seguridad y logrando sus objetivos (25).

Estándares de desempeño: se refiere a como la institución orienta el interés en que se cumplan las reglas, procesos, políticas y modelos de rendimiento, por ello es muy importante, debido a que muchas veces las personas calificadas no perciben ser estimuladas a través de los altos estándares en cuanto sean reconocidos y logren conseguir el manejo pleno. (23)

Conflictos: está basado en el hecho de que el personal percibe sobre las formas y los mecanismos que se efectúan para que se resuelvan los conflictos dentro de la institución y la manera de lidiar y solucionar sus diferencias, respetando y aprendiendo a escuchar lo que opinan ambas partes, sin interesar su cargo que tienen y así lograr solucionar los

problemas (26).

Identidad: aquí se muestra el nivel de pertenencia con la institución, es decir, comprometiéndose cada vez más y dando lo mejor para el logro personal e institucional (25).

2.2.2. Satisfacción laboral

2.2.2.1. Concepto

Se define como la tendencia que los trabajadores conciben sus actividades laborales, ello es el resulta de cómo percibe su trabajo basados en elementos relacionados al lugar laboral, que pueden ser la manera de como se dirige y se practica normativas y procesos, la satisfacción de los trabajadores, la incorporación en los grupos de trabajo, las circunstancias y cómo se dan los beneficios (26).

2.2.2.2. Teorías

Se describe lo siguiente:

De los dos factores como motivación - higiene, se refiere al rendimiento de las personas en el ambiente laboral, en un ambiente promoviendo una serie de respuestas supeditado de satisfacción que experimentan (27).

De la Jerarquía de Necesidades Básicas: Maslow postula una jerarquización de necesidades: desde las fisiológicas, seguridad, sociales, estima hasta la autorrealización (11).

2.2.2.3. Dimensiones

2.2.2.3.1. Desarrollo de Tareas: se refiere a como se valora la actitud del personal sobre sus actividades diarias que realiza. Estas se controlan entre lo que esperan y lo que realizan. (25).

2.2.2.3.2. **Condición física y/o material;** esta dimensión analiza a los materiales físicos de la institución, para las labores cotidianas e influencia en la eficiencia y desarrollo del personal (11).

2.2.2.3.3. **Políticas Administrativas:** se refiere a la manera que tienen los trabajadores sobre las leyes, políticas y reglas centradas en regular las relaciones con la institución, para definir sus actividades para el logro de objetivos basado en planes planteados por los directivos (26).

2.2.2.3.4. **Desarrollo personal:** es la valoración del nivel de satisfacción que los trabajadores tienen sobre lo que les ofrecen la organización, permitiendo el desarrollo de su capacidad, habilidad y potencial, esto incluye actividades importantes para la toma de decisiones (27).

2.2.2.3.5. **Relaciones Sociales e interpersonales:** se evalúa la relación del trabajador dentro de la organización con los usuarios externos, genera confianza y credibilidad basado en la confidencialidad, responsabilidad y empatizando. Esta forma de laborar es generalmente de actitudes, a su vez se recalca que una mente positiva dando mayor producción y el trabajo más grato (28).

2.2.2.3.6. **Beneficios Sociales y/o Remunerativas** se refiere a la actitud basado en la gratitud y reconocimiento que tiene el trabajador sobre a la remuneración y otras recompensas laborales que se percibe por el trabajo realizado., otros definieron que aquí se observa que los trabajadores pretenden que los sistemas de pago que perciben sean justos, y que cumplan con lo esperado; ya que, si ellos lo consideran como algo justo, así surgirá

la satisfacción y de lo contrario sino se considera justo generar una insatisfacción (28).

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

El clima organizacional actúa de manera directa a la satisfacción laboral en enfermeras en un Hospital del Callao el 2021

2.3.2. Hipótesis Específicas

- Clima organizacional en estructura incide directamente la satisfacción laboral a enfermeras en Hospital del Callao, el 2021.
- Clima organizacional en responsabilidad influye directamente a satisfacción laboral en enfermeras del Hospital del Callao, el 2021.
- Clima organizacional recompensa colabora directamente a satisfacción laboral enfermeras en Hospital del Callao, el 2021.
- Clima organizacional riesgo incide directamente a su satisfacción laboral en enfermeras del Hospital del Callao, el 2021.
- Clima organizacional en su dimensión relaciones incide directamente a satisfacción laboral en enfermeras en un Hospital del Callao, el 2021.
- Clima organizacional en cooperación apoya directamente a satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital del Callao, el 2021.
- Clima organizacional en conflictos ayuda directamente la satisfacción en enfermeras del Hospital del Callao, el 2021.

- Clima organizacional en identidad incide directamente a satisfacción laboral en enfermeras de Hospital del Callao, el 2021.
- Clima organizacional en estándares de desempeño incide directamente la satisfacción en enfermeras del Hospital del Callao, el 2021.

2.3.3. Hipótesis Nula

El clima organizacional actúa de manera indirecta a la satisfacción laboral en enfermeras en un Hospital del Callao el 2021

3. METODOLOGÍA

3.1. Método

Deductivo, porque viene de ideas generales a particulares (32).

3.2. Enfoque

Cuantitativo porque se les estableció un valor a los datos, los cuales se recolectan para dar una hipótesis y finalmente probar una teoría (33).

3.3. Tipo

Aplicada, porque tiene un problema cuyo destino es la acción, encontrado información fiable para nuestra teoría (34)

3.4. Diseño

El presente estudio será Correlacional, transversal, debido a que se recolectará los datos en un periodo establecido por el autor (35)

3.5. Población

Sera compuesta por 98 licenciadas de enfermería de un Hospital Público del Callao debido a ser pequeño el universo. (36)

Criterios de Inclusión

- ✓ Personal profesional de enfermería asistencial
- ✓ Con trabajo presencial
- ✓ Enfermeras que firme la autorización.

Criterios de Exclusión

- ✓ Personal que tiene licencia con goce.
- ✓ Personal que no firme permiso.
- ✓ Personal que realice trabajo netamente administrativo.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1. Variables y Operacionalización

Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición	Escala valorativa
Clima Organizacional	Es el resultado expresado y manifestado de diversos factores de las enfermeras en un Hospital del Callao de manera interpersonal y organizativa; que será evaluado en sus 9 dimensiones; que será proporcionado a través de la de una Escala que valora esta variable con una valoración de desde	Estructura	Labores Distribución Producción	Ordinal	Deficiente Regular Excelente
		Responsabilidad	Reflexiones Iniciativas Disposición		
		Recompensa	Promoción Reconocimiento Reglamentos		
		Riesgo	Oportuno Competencia Idea		
		Calor	Aprecio Atractivo		
		Apoyo	Influencia Soportar		
		Estándar de desempeño	Fatuo Pretensiones		

	deficiente hasta excelente.	Conflictos	Silencioso Disputa Sentir		
		Identidad	Orgullo Lealtad Beneficio		
Satisfacción Laboral	Es una preferencia que los trabajadores conciben de sus labores, resultando de la percepción sobre su trabajo basado en ambiente en donde trabaja que es un hospital público del Callao que será medida con un cuestionario tipo Likert a sus 6 dimensiones definidas con una valoración final desde alto a bajo.	Desarrollo de tarea	Trabajo vigente Labores	Ordinal	Baja Media Alta.
		Condición física y material	Labor Seguro		
		Política Administrativa	Relación con el superior Lugar laboral Desempeño de actividades		
		Desarrollo personal	Ocasión laboral Ambiente de labores		
		Relaciones sociales	Interacción con los compañeros de trabajo		
		Desarrollo de tarea	Trabajo vigente Labores		

Variable 1 : Clima organizacional

Definición conceptual

Es resultado expresado y manifestado de diversos factores en la institución como ambiente laboral de manera interpersonal y organizativa (37).

Definición operacional

Es el resultado expresado y manifestado de diversos factores de las enfermeras en un Hospital del Callao de manera interpersonal y organizativa; que será evaluado en sus 9 dimensiones; siguiendo el criterio de calificación de 1,2,3 corresponden con escalas de D = Desacuerdo / I = Indeciso / DA = De acuerdo que será proporcionado a través de la de una Escala que valora esta variable con una valoración desde deficiente, regular y excelente. (Arque, 2016) (38).

Tabla 2. Matriz Operacional de la Variable 1

Dimensión	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
Estructura	1. En su servicio las actividades están claramente definidas 2. En su servicio se tiene claro quién es el responsable de la jefatura 3. Conoce claramente los objetivos y metas de su hospital 4. Conoce claramente la estructura organizativa de su servicio 5. La productividad se ve afectada por falta de organización	Ordinal	Deficiente Regular Excelente
Responsabilidad	6. No confía mucho en decisiones individuales en el servicio 7. La jefatura supervisa, monitorea y evalúa su trabajo 8. En su servicio sale adelante cuando toma la iniciativa	Ordinal	

	<p>9. El servicio enfatiza que deben resolver los problemas por sí mismos</p> <p>10. Cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas</p>		
Recompensa	<p>11. En su servicio existe promoción que ayuda a que el mejor ascienda</p> <p>12. En su servicio, las personas son recompensadas según se desempeñó en el trabajo</p> <p>13. Existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo</p> <p>14. Cuando comete un error lo sancionan</p>	Ordinal	
Riesgo	<p>15. En su servicio ha tomado riesgos en los momentos oportunos</p> <p>16. En su servicio se toman riesgos grandes ocasionalmente para estar competentes</p> <p>17. En su servicio se arriesga por una buena idea</p>	Ordinal	
Calor	<p>18. Entre sus compañeros de su servicio permanece una atmosfera amistosa</p>	Ordinal	

	<p>19. El servicio se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones</p> <p>20. Las relaciones de su jefatura con el personal tienden a ser agradables</p>		
Apoyo	<p>21. Existe presión para mejorar continuamente su rendimiento personal</p> <p>22. La jefatura piensa que si están contentas la productividad marchara bien</p> <p>23. Es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño</p>	Ordinal	
Estándar de desempeño	<p>24. Se siente orgulloso de su desempeño</p> <p>25. En su servicio, la jefatura habla de sus aspiraciones</p> <p>26. Su jefatura lo ayuda cuando tiene una labor difícil</p>	Ordinal	
Conflictos	<p>27. Causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos</p> <p>28. La actitud de su jefatura frente al conflicto puede ser bastante saludable</p> <p>29. Su jefatura siempre busca estimular las discusiones abiertas entre su personal</p>	Ordinal	

	30. Ud. puede decir lo que piensa aunque no estén de acuerdo con su jefatura		
Identidad	31. Las personas se sienten orgullosos de pertenecer a su servicio 32. Siente que es miembro de un equipo que funciona bien 33. Siente que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia el servicio 34. En su servicio cada cual se preocupa por sus propios intereses	Ordinal	

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición conceptual

Preferencia que los trabajadores conciben de sus labores, resultando de la percepción sobre su trabajo basado en ambiente en donde trabaja (30).

Definición operacional

Es la preferencia que los trabajadores conciben de sus labores, resultando de la percepción sobre su trabajo basado en ambiente en donde trabaja que es un hospital público del Callao que será medida con un cuestionario tipo Likert a sus 6 dimensiones

siguiendo el criterio de calificación de 1,2,3, 4 y 5 que corresponden con escalas: Totalmente en desacuerdo, Pocas veces de acuerdo, Indiferente, Mayormente de acuerdo y Totalmente de acuerdo que será proporcionado a través de la de una Escala definidas con una valoración final de alto, medio y bajo (Ore E, Soto C, 2018) (38).

Tabla 3. Matriz Operacional de la Variable 2

Dimensión	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
Desarrollo de tarea	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí. 2. El trabajo en mi servicio está bien organizado. 3. En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades. 4. Se me proporciona información oportuna y adecuada demi desempeño y resultados alcanzados. 	Ordinal	<p>Baja</p> <p>Media</p> <p>Alta</p>

	<p>5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra actividad.</p> <p>6. Me siento realmente útil con la labor que realizo.</p>		
<p>Condición física y material</p>	<p>7. Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.</p> <p>8. La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.</p> <p>9. En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.</p> <p>10. La distribución física del ambiente facilita la realización de mis actividades laborales.</p> <p>11. El ambiente físico donde laboro es cómodo.</p> <p>12. Existen las comodidades para el buen desempeño en las labores diarias.</p>	Ordinal	

<p>Política Administrativa</p>	<p>13. El Jefe inmediato generalmente me reconoce por un trabajo bien hecho.</p> <p>14. Los jefes de servicio solucionan los problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.</p> <p>15. Los Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.</p> <p>16. Los Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del servicio.</p> <p>17. Los jefes del servicio hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.</p> <p>18. Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.</p> <p>19. Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del</p>	<p>Ordinal</p>	
------------------------------------	--	----------------	--

	<p>cargo que ocupan</p> <p>20. El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias</p> <p>21. El nombre y prestigio de MINSA es gratificante para mí</p> <p>22. Estoy de acuerdo con el horario de trabajo.</p> <p>23. El salario que percibo me permite cubrir mis expectativas económicas</p>		
Desarrollo personal	<p>24. Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.</p> <p>25. Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano</p> <p>26. El trabajo que realizo es justo para mi manera ser.</p> <p>27. Disfruto de cada labor que realizo en el trabajo.</p>	Ordinal	

Relaciones sociales	<p>28. Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.</p> <p>29. Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores</p>	Ordinal	
Beneficios sociales y remuneraciones	<p>30. Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo</p> <p>31. La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.</p> <p>32. Existe distribución equitativa de las capacitaciones institucionales</p>		

3.7. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.7.1. Variable Número 1: Clima Organizacional

Encuesta.

3.7.1.1. Descripción de instrumentos

Se utilizará una Escala de Clima Organizacional con la versión modificada por la investigadora Lic. Arque el 2016 (38)

Este instrumento el cual consta 09 dimensiones con 34 enunciados con una calificación siguiente: (38).

Asignación de Valores : con una medición desde Desacuerdo con un valor de 1, luego Indeciso y De acuerdo con los valores 2 y 3 respectivamente

Se valora como deficiente de 34 a 62, regular de 63 a 70 y finalmente Excelente de 71 a 102.

3.7.1.2. Validez

Tuvo una un juicio de expertos, con un coeficiente de Correlación de Pearson de 0,942 (38).

3.7.1.3. Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto y luego se aplicó el Alpha de Cronbach con un valor de 0.826 (38).

Variable Número 2

3.7.2. Satisfacción Laboral

Encuesta.

3.7.2.1. Descripción de instrumentos

Para esta variable se utilizó un cuestionario tipo Likert, basado en una Encuesta elaborada por el Ministerio de Salud usado en el estudio de Ore el 2018” (39). Se estructura de 6 dimensiones con de 32 enunciados; se calificó de siguiente manera (39).

Asignación de valores: desde Totalmente desacuerdo con un valor de 1 hasta Totalmente de acuerdo con un valor de 5; con un valor final de 32 a 74 como bajo, de 75 a 117 medio y 118 a 160 como alto (39).

3.7.2.2. Validación

3.7.2.2.1. Validez

Se evaluó primero juicios de experto obteniendo un valor de Pearson es 0.901(1).

3.7.2.2.2. Confiabilidad

Con una previa prueba piloto se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0.826 (1)

3.8. Plan de Procesamiento y Análisis de Datos

Inicio con un documento al Director de la Institución adicionando el documento respectivo emitida por la institución formadora junto con el trabajo de para su respectiva autorización y poderse aplicar en la institución. Luego se coordinará con el Jefe del servicio, para establecer fechas donde recabaran datos de aproximadamente media hora.

Después que se recojan los datos las encuestas virtuales (Google Drive) se procederá a ordenar, enumerar, codificar y se ingresara a Excel, luego de estos datos se ingresara al Programa Estadístico SPSS, para que no emita las tablas y

gráficos para realizar los siguientes pasos.

3.9. Aspectos Éticos

Se solicitará los permisos administrativos al hospital y también el uso consentimiento de la población a estudiar, es decir el personal que se estudiara que trabajan en el Hospital de Ventanilla Callao, donde se refiere que la información es de secreta y privada, que será usado solo para fines de la investigación. Se usarán los siguientes principios:

Justicia: basado en que los estudiados estarán conformados por las enfermeras se tenga el deber de tratar a cada uno acorde con lo correcto y adecuado a su vez, no realizar ningún tipo de discriminación y fomentando la igualdad y sin discriminación.

Autonomía: está basado no tanto en el ser con autonomía, sino en la facultad de la enfermera de elegir y decidir.

No maleficencia: No se expondrá a causar daño sus labores en su puesto de trabajo estudiar (40).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 CRONOGRAMA

4.1. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	AÑO: 2020-2021																															
	OCTUBRE-20				NOVIEMBR E -20					DICIEMBRE -20					MARZO -21				ABRIL -21				NOVIEMRE-21				DICIEM-21					
	1	2	3	4	2	3	4	5	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Caracterización del problema a estudiar	■	■	■	■																												
Revisión bibliográfica relacionado al tema	■	■	■	■	■	■	■	■																								
Redacción el problema formulado de investigación			■	■	■	■	■	■																								
Planteamiento y redacción de los objetivos de estudio				■	■	■	■	■																								
Desarrollo de la justificación de la investigación					■	■	■	■																								
Establecimiento e identificación de limitantes en el estudio					■	■	■	■																								
Revisión bibliográfica de antecedentes y marco teórico					■	■	■	■																								
Elaboración del enfoque, del diseño									■	■	■	■																				
Elaboración de población y muestra									■	■	■	■																				
Revisión de técnica e instrumento de recopilación													■	■																		
Elaboración de tecnologías para estudiar													■	■	■																	
Diseño de lo administrativo														■	■	■																
Desarrollo sección anexos														■	■	■	■															
Dictamen favorable																					■	■	■	■								
Informe final																					■	■	■	■	■							
Exposición oral del proyecto de investigación																													■	■		

3.2. PRESUPUESTO

RECURSOS A USARSE

MATERIALES	2020-2021					TOTAL
	Oct /Nov.20	Dic/Mar 20	Ab-20	Oct.-21	Nov-21	S/.
EQUIPOS						
COMPUTADORA	2000					2000
INTERNET	100	100	100	100	100	500
ÚTILES DE ESCRITORIO						
LAPICEROS	5	5	5	5	5	25
HOJAS BOND A-4	15	15		15	15	60
MATERIAL BIBLIOGRÁFICO						
TEXTOS	20				30	50
OTROS						
TRANSPORTE						200
ALIMENTACIÓN						100
RECURSOS HUMANOS						
DIGITADORA	150					150
IMPREVISTOS	200			100		200
TOTAL	2490	120	105	220	150	3285

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Apancho g, Condori K, “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Enfermeras de Cirugía y Centro Quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa”, [Licenciatura], Arequipa-Perú, 2016
2. Pilligua F, Arteaga, F, “El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda” Cuadernos Latinoamericanos de Administración [Internet]. 2019; XV (28) Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
3. Cedeño SJ. Calidad de Vida en el Trabajo de Enfermería en el Escenario Pre y Post Pandemia. RECIEN [Internet]. 30 de julio de 2021 [citado 3 noviembre de 2021];10(3):1-. Disponible en: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/112>
4. Pedraza N. El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. Innovar [Internet]. 1 de abril de 2020 [citado 12 de noviembre de 2021];30(76):9-24. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/85191>
5. Ángel-Salazar E.M. del, Fernández-Acosta C.A., Santes-Bastián M.C., Fernández-Sánchez H., Zepeta-Hernández D.. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enferm. univ [revista en la Internet]. 2020 Sep [citado 18 de Noviembre del 2021] ; 17(3): 273-283. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273&lng=es. Epub 15-Nov-2021. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>.
6. Córdova N, La cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores

médicos y enfermeros de UCIN de una maternidad pública de la ciudad de Rosario, Argentina año 2018, [Maestría] Universidad Nacional de Rosario , Argentina [Consultado el 15 de noviembre del 2021]

7. Sánchez J.y Núñez L., CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES - RED DE SALUD CHOTA, 2017. RECIEN [Internet]. 30 de agosto de 2020 [citado 15 de noviembre de 2021];9(2). Disponible en: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/27>

8. Campos G, et al . Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Revista Enfermeria Herediana [Internet]. 19jun.2019 [citado 12 de Noviembre del 2021];11:11-7. Available from: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520>

9. Palomino J, Matzumura J, Gutiérrez H, Zamudio L. “Factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud del área de consulta externa del servicio de ginecobtetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé” Lima Perú. , Rev. Centroamericana de Obstetricia y Ginecología 2016,

10. García M., Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos administración. [internet].2009, numero. 42 [citado 2021-11-08]

11. Orosco R, “Satisfacción Laboral en el Personal del Centro de Salud Fortaleza, Ate” [Maestría en Gestión Pública], Perú., 2019

12. Montero C, “Diagnóstico del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Especializado Granja Integral- HEGI” [Tesis de Especialización] Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios, Colombia, 2015

13. Ramírez I, Lara A, Velázquez E, “Clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral de personal de enfermería Un análisis multivariado”. Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica. 2020; 28(2): 52-8. [
14. Maciel A., Cabrera G, “Clima organizacional y satisfacción laboral, en la alta dirección de Enfermería”, México, 2017 Disponible en <http://coloquioenfermeria2018.sld.cu/index.php/coloquio/2018/paper/view/1325/894>
15. Saldaña C., “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico en un Hospital Nacional”, [Maestría], Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión , Perú, 2018
16. Oblitas-Guerrero S., “Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú”; [Especialidad], Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú, 2018
17. Padilla F, “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Profesional de Enfermería, Hospital San José Del Callao”, [Tesis Doctoral] Universidad Nacional del Callao, 2018.
18. Bris, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Educar, 103-117.
19. Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas. 10.
20. Rodríguez, D. (2001). Diagnóstico Organizacional. Santiago: Ediciones Unversidad Católica de Chile.
21. Huamán D, Paucar D, “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Express Jeans C & O S.A.”, [Tesis], Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú, 2020

22. Segredo Pérez Alina María. Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2013 Jun [citado 15 de noviembre del 2021] ; 39(2): 385-393. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es.
23. Seisdedos, N. El clima laboral y sus medidas. P. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones = Journal of work and organizational psychology, ISSN 1576-5962, Vol. 1, N° 2, 1985, págs. 77-100 [revisado 13 de Noviembre del 2021], disponible en : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7414457>
24. Contreras B. Una herramienta para medir clima organizacional : cuestionario de Litwin y Stringer, Revista de trabajo social [artículo de revista] No. 42 (ene. - abr. 1984), p. 27-37 C
25. García M, “Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración” [en línea]. 2009, (42), 43-61 [fecha de Consulta 8 de noviembre de 2021]. ISSN: 0120-4645. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>.
26. Chiang, M, Salazar C, Núñez A, “Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1”. Theoria [Internet]. 2007;16(2):61-76. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29916206>
27. Manso, J. El legado de Frederick Irving Herzberg, Revista Universidad EAFIT, 2002, octubre, noviembre,diciembre, numero 128, 2002, 79-86 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=741445>
28. Montoya D, “Relación entre el Clima Organizacional y la Evaluación del

Desempeño del Personal en una Empresa de Servicios Turísticos: Caso Pts Perú” [Tesis para optar el grado de Magíster en Relaciones Laborales], 2016, Pontificia Universidad Católica del Perú.

29. Chávez L, “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen”, [Maestría en Gerencia], Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú, 2018
30. Chiavenato, I, “Administración de Recursos Humano. El capital humano de las organizaciones” 9na edición, México: Editorial Mc Graw Hill, 2011.
31. Marcel M, “Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Hospital MINSA de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II – PIURA, 2018” [Licenciatura].Universidad Nacional de Piura,2018 [Citado el 09 de Noviembre del 2021]
32. Guillermina P. Metodología de La Investigación., México: Grupo Patria Cultural, 2002.
33. Hernández R., et al. Metodología de la investigación,,6a. ed.. México D.F.: McGraw-Hill., 2014.
34. Sánchez H. et al , Manual d Términos en Investigación Científica, Tecnológica Y Humanística Reservados Primera Edición, ©Universidad Ricardo Palma , Junio 2018
35. Arispe C. et al, La Investigación Científica Una aproximación de para los estudios de Post Grado, 1era Edición, Universidad Internacional de Ecuador,2020
36. Cantoni, N., Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en

- investigación cuantitativa, Revista Argentina de Humanidades y Ciencias Sociales, vol . 7 N° 02. 2009
37. Álvarez L “Plan de Acciones para la Mejora del Clima Organizacional en la Sucursal Bancaria 8632” Observatorio de las Ciencias Sociales en Iberoamérica. ISSN: 2660-5554 (Vol. 2 Número 10 Mayo 2021) En: <https://www.eumed.net/es/revistas/observatorio-de-las-ciencias-sociales-en-iberoamerica/ocsi-mayo21/mejora-clima-organizacional>
38. Arque N, “Percepción de la enfermera sobre el clima organizacional en Centro Quirúrgico del Hospital San Juan de Lurigancho 2016” [Tesis segunda Especialidad], Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú, 2017
39. Ore E, Soto C, “Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo del Enfermero en el Servicio de Medicina Del Hospital Guillermo Kaelin De La Fuente”, [Tesis Licenciatura] Lima, 2018”, Universidad Privada Norbert Wiener, Perú, 2018
40. Vicuña S, “Aplicación de los Principios Bioéticos por el Profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Víctor Ramos Guardia De Huaraz”, [Segunda Especialidad]Ica, Universidad Autónoma de Ica, Perú, 2015.

ANEXO N°01: Matriz De Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p align="center">PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿En qué medida el clima organizacional contribuye con satisfacción laboral en enfermera del Hospital del Callao el 2021?</p> <p>1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>✓ ¿De qué forma clima organizacional en estructura favorece satisfacción laboral en enfermera de un Hospital del Callao el 2021?</p> <p>✓ ¿De qué forma clima organizacional en responsabilidad ayuda la satisfacción laboral la enfermera del Hospital del Callao el 2021?</p> <p>✓ ¿De qué forma clima organizacional</p>	<p align="center">OBJETIVO GENERAL</p> <p>➤ Demostrar como interviene clima organizacional a satisfacción laboral en enfermera.</p> <p align="center">OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>➤ Estimar como respalda clima organizacional con estructura la satisfacción laboral en la enfermera.</p> <p>➤ Estimar como beneficia al clima organizacional responsabilidad en satisfacción laboral en enfermera.</p> <p>➤ Estimar de qué manera</p>	<p align="center">HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>➤ El clima organizacional actúa de manera directa a la satisfacción laboral en enfermeras en un Hospital del Callao el 2021</p> <p align="center">HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>➤ Clima organizacional en estructura incide directamente la satisfacción laboral a enfermeras en Hospital del Callao, el 2021.</p> <p>➤ Clima organizacional en responsabilidad influye directamente a satisfacción laboral en enfermeras del Hospital del Callao, el 2021.</p> <p>➤ Clima organizacional recompensa colabora directamente a</p>	<p>Variable N° 01</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <p>Estructura</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Recompensa</p> <p>Riesgo</p> <p>Calor</p> <p>Apoyo</p> <p>Estándar de</p> <p>Desempeño</p> <p>Conflicto</p> <p>Identidad</p> <p>Variable N° 2</p>	<p>Tipo</p> <p>Aplicada</p> <p>Método:</p> <p>Inductivo</p> <p>Diseño</p> <p>Observacional transversal</p> <p>Nivel;</p> <p>Correlacional</p> <p>Población</p>

<p>recompensa colabora la satisfacción laboral en enfermera Hospital del Callao el 2021?</p> <p>✓ ¿De qué forma el clima organizacional riesgo favorece a satisfacción laboral en enfermera de un Hospital del Callao el 2021?</p> <p>✓ . ¿De qué forma clima organizacional en relaciones asiste con satisfacción laboral enfermera de Hospital de Callao el 2021?</p> <p>✓ ¿De qué manera el clima organizacional en cooperación favorece la satisfacción laboral en la enfermera de un Hospital del Callao el 2021?</p> <p>✓ ¿De qué forma clima organizacional en conflictos se favorece a satisfacción laboral en la enfermera de un Hospital del Callao el 2021?</p> <p>✓ ¿De qué forma el clima</p>	<p>ayuda clima organizacional en n recompensa a satisfacción laboral en enfermera.</p> <p>➤ Estimar como beneficia el clima organizacional riesgo la satisfacción laboral en la enfermera.</p> <p>➤ Estimar como beneficia el clima organizacional en relaciones a satisfacción laboral en la enfermera.</p> <p>➤ Estimar como ayuda el clima organizacional en cooperación a satisfacción laboral en enfermera.</p> <p>➤ Estimar como beneficia el clima organizacional conflictos con la satisfacción laboral en enfermera.</p>	<p>satisfacción laboral enfermeras en Hospital del Callao, el 2021.</p> <p>➤ Clima organizacional riesgo incide directamente a su satisfacción laboral en enfermeras del Hospital del Callao, el 2021.</p> <p>➤ Clima organizacional en su dimensión relaciones incide directamente a satisfacción laboral en enfermeras en un Hospital del Callao, el 2021.</p> <p>➤ Clima organizacional en cooperación apoya directamente a satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital del Callao, el 2021.</p> <p>➤ Clima organizacional en conflictos ayuda directamente la satisfacción en enfermeras del Hospital del Callao, el 2021.</p> <p>➤ Clima organizacional en identidad incide directamente a</p>	<p>Satisfacción laboral del personal</p> <p>Dimensiones</p> <p>Desarrollo de labores</p> <p>Condición física y material</p> <p>Política administrativa</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Relación social</p> <p>Beneficio social y/o remuneración</p>	<p>97</p> <p>Licenciadas en enfermería</p> <p>Instrumentos</p> <p>“Escala de Clima Organizacional Modificada por la Lic Arquero”</p> <p>Cuestionario elaborado por cuestionario tipo Likert, basado en una Encuesta elaborada por el Ministerio de</p>
--	---	---	--	---

<p>organizacional identidad se favorece la satisfacción laboral en enfermera del Hospital del Callao el 2021?</p> <p>✓ ¿De qué forma el clima organizacional en estándares de desempeño influye a satisfacción laboral la enfermera de Hospital del Callao el 2021?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estimar como respalda clima organizacional en identidad a satisfacción laboral en enfermera. ➤ Estimar como se beneficia clima organizacional estándares de desempeño a satisfacción laboral en enfermera. 	<p>satisfacción laboral en enfermeras de Hospital del Callao, el 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Clima organizacional en estándares de desempeño incide directamente la satisfacción en enfermeras del Hospital del Callao, el 2021 		<p>Salud usado en el estudio de Ore el 2018”</p>
---	---	---	--	--

ANEXO N° 02
INSTRUMENTOS
INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL
ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Presentación: Buen día mi nombre es Eder Maldonado Palomino, estudiante de Post grado, me encuentro haciendo una averiguación, con la finalidad de recolectar información, por ello se pide su apoyo y recalcar que solo será usado para este estudio.

Datos Generales:

Edad:__años **Sexo:**

1. M

2. F

Indicaciones: marcar con aspa en cada respuesta de las siguientes expresiones con D en Desacuerdo (D), Indeciso (I) y Desacuerdo (DA)

	D	I	D A
Estructura			
1. En su servicio las actividades están claramente definidas			
2. En su servicio se tiene claro quién es el responsable de la jefatura			
3. Conoce claramente los objetivos y metas de su hospital			
4. Conoce claramente la estructura organizativa de su servicio			
5. La productividad se ve afectada por falta de organización			
Responsabilidad			
6. No confía mucho en decisiones individuales en el servicio			
7. La jefatura supervisa, monitorea y evalúa su trabajo			
8. En su servicio sale adelante cuando toma la iniciativa			
9. El servicio enfatiza que deben resolver los problemas por sí mismos			

10. Cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas		
Recompensa		
11. En su servicio existe promoción que ayuda a que el mejor ascienda		
12. En su servicio, las personas son recompensadas según se desempeñó en el trabajo		
13. Existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo		
14. Cuando comete un error lo sancionan		
Riesgo		
15. En su servicio ha tomado riesgos en los momentos oportunos		
16. En su servicio se toman riesgos grandes ocasionalmente para estar competentes		
17. En su servicio se arriesga por una buena idea		
Calor		
18. Entre sus compañeros de su servicio permanece una atmosfera amistosa		
19. El servicio se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones		
20. Las relaciones de su jefatura con el personal tienden a ser agradables		
Apoyo		
21. Existe presión para mejorar continuamente su rendimiento personal		
22. La jefatura piensa que si están contentas la productividad marchara bien		
23. Es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño		
Estándares de Desempeño		
24. Se siente orgulloso de su desempeño		
25. En su servicio, la jefatura habla de sus aspiraciones		
26. Su jefatura lo ayuda cuando tiene una labor difícil		
Conflicto		
27. Causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos		
28. La actitud de su jefatura frente al conflicto puede ser bastante saludable		
29. Su jefatura siempre busca estimular las discusiones abiertas entre su personal		

30. Ud. puede decir lo que piensa aunque no estén de acuerdo con su jefatura		
Identidad		
31. Las personas se sienten orgullosos de pertenecer a su servicio		
32. Siente que es miembro de un equipo que funciona bien		
33. Siente que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia el servicio		
34. En su servicio cada cual se preocupa por sus propios intereses		

CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

En los enunciados, marcar con un aspa, según los siguientes enunciados:

1	Totalmente en desacuerdo
2	Pocas veces de acuerdo
3	Indiferente
4	Mayormente de acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

		1	2	3	4	5
	Desarrollo de la Tarea					
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.					
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.					
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra actividad.					
6	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
	Condición Física y Material					
7	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.					
8	La institución me proporciona los recursos necesarios,					

	herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
9	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.					
10	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis actividades laborales.					
11	El ambiente físico donde laboro es cómodo.					
12	Existen las comodidades para el buen desempeño en las labores diarias.					
Políticas Administrativas						
13	El Jefe inmediato generalmente me reconoce por un trabajo bien hecho.					
14	Los jefes de servicio solucionan los problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.					
15	Los Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.					
16	Los Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del servicio.					
17	Los jefes del servicio hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.					
18	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.					
19	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan					
20	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias					
21	El nombre y prestigio de MINSA es gratificante para mí					
22	Estoy de acuerdo con el horario de trabajo.					
23	El salario que percibo me permite cubrir mis expectativas económicas					
Desarrollo Personal						
24	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.					
25	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano					
Entorno laboral						
26	El trabajo que realizo es justo para mi manera ser.					

27	Disfruto de cada labor que realizo en el trabajo.					
Relación Social						
28	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.					
29	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores					
Beneficio Social, Remuneraciones						
30	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo					
31	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.					
32	Existe distribución equitativa de las capacitaciones institucionales					

ANEXO 03

AUTORIZACION MEDIANTE CONSENTIMIENTO

Yo, licenciada(o) de enfermería del Hospital del Callao , he sido debidamente informado(a) por el Eder Maldonado Palomino , alumno de Post Grado de la Norbert Wiener , respecto instrumento que responderé una acerca de “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL HOSPITAL DEL CALLAO, 2021” Para esto me han brindado información necesaria y como se hará este instrumento. Habiendo aclarado mis dudas el investigador, y resaltando que será confidencial, por ello otorgo mi consentimiento mediante la firma de este.

Firma de la Aceptante

Firma del responsable del Estudio