



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

Tesis

RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO, SAN BORJA, LIMA PERÚ

Para optar el grado académico de

MAESTRO EN CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN GERENCIA
DE LOS CUIDADOS DE ENFERMERÍA

CUBA RIOS, LUZ CRISTINA

Código ORCID 0000-0002-2161-7275

Lima - Perú

2021

Tesis

RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO, SAN BORJA, LIMA PERÚ

Línea de investigación

Administración hospitalaria

Asesor (a)

Mg. HERMOZA MOQUILLAZA, ROCÍO

Código ORCID 0000-0001-7690-9227

DEDICATORIA

Le dedico la realización de esta tesis a mi familia por siempre estar presente en mi vida y contar con su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por su infinita protección, por darme las fuerzas para llegar a cumplir esta meta de mi carrera profesional en pro de obtener mejoras para mí y mi familia.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPITULO I: EL PROBLEMA	13
1.1. Planteamiento del problema	13
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Objetivos de la investigación	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación y viabilidad de la investigación	17
1.4.1. Justificación teórica	17
1.4.2. Justificación práctica	18
1.4.3. Justificación metodológica	18
1.4.4. Justificación social	18
1.5. Limitaciones de la investigación	20
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	21

2.1	Antecedentes de la investigación	21
2.1.1.	Antecedentes internacionales	21
2.1.2.	Antecedentes nacionales	25
2.2	Bases teóricas	29
2.2.1.	Clima organizacional	29
2.2.2.	Satisfacción laboral	32
2.3	Formulación de la hipótesis	34
2.3.1.	Hipótesis general	34
2.3.2.	Hipótesis específicas	34
2.4	Operacionalización de variables e indicadores	35
2.5	Definición de términos básicos	38
CAPITULO III: METODOLOGÍA		42
3.1.	Tipo de investigación	42
3.2.	Diseño de investigación	43
3.3.	Población y muestra de la investigación	43
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.4.1.	Técnicas	44
3.4.2.	Instrumentos	45
3.4.3.	Validación de instrumentos	48
3.4.4.	Confiabilidad de instrumentos	48
3.5.	Procesamiento de datos y análisis estadístico	48
3.6.	Aspectos éticos de la investigación	49
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		50
4.1.	Procedimiento de datos: Resultados	50
4.2.	Prueba de hipótesis	61

4.3. Discusión de resultados	65
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
5.1. Conclusiones	70
5.2. Recomendaciones	72
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	82
Anexo 1. Matriz de consistencia	83
Anexo 2. Cuestionario de la variable Clima Organizacional	84
Anexo 3. Cuestionario de la variable Satisfacción Laboral	85
Anexo 4. Confiabilidad por consistencia interna de los instrumentos	86
Anexo 5. Estadísticas de total de elemento: Clima Organizacional	87
Anexo 6. Estadísticas de total de elemento: Satisfacción Laboral	88
Anexo 7. Formato de consentimiento informado	89
Anexo 8. Baremos de las variables y sus dimensiones	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Matriz de operacionalización de variable Clima Organizacional</i>	36
Tabla 2. <i>Matriz de operacionalización de variable Satisfacción Laboral</i>	37
Tabla 3. <i>Dimensiones del clima organizacional</i>	46
Tabla 4. <i>Escala del clima organizacional</i>	46
Tabla 5. <i>Dimensiones de la satisfacción laboral</i>	47
Tabla 6. <i>Escala de la satisfacción laboral</i>	47
Tabla 7. <i>Confiabilidad de los instrumentos</i>	48
Tabla 8. <i>Interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman</i>	49
Tabla 9. <i>Nivel de clima organizacional</i>	50
Tabla 10. <i>Nivel de estructura organizacional</i>	51
Tabla 11. <i>Nivel de recompensa</i>	52
Tabla 12. <i>Nivel de estándares de desempeño</i>	53
Tabla 13. <i>Nivel de satisfacción laboral</i>	54
Tabla 14. <i>Clima organizacional y satisfacción laboral</i>	55
Tabla 15. <i>Estructura organizacional y satisfacción laboral</i>	57
Tabla 16. <i>Recompensa y satisfacción laboral</i>	58
Tabla 17. <i>Estándares de desempeño y satisfacción laboral</i>	60
Tabla 18. <i>Asociación rho de Spearman: clima organizacional y satisfacción laboral</i>	61
Tabla 19. <i>Asociación rho de Spearman: estructura y satisfacción laboral</i>	62
Tabla 20. <i>Asociación rho de Spearman: recompensa y satisfacción laboral</i>	63
Tabla 21. <i>Asociación rho de Spearman: estándares de desempeño y satisfacción laboral</i>	64

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Nivel de clima organizacional	51
<i>Figura 2.</i> Nivel de estructura organizacional	52
<i>Figura 3.</i> Nivel de recompensa	53
<i>Figura 4.</i> Nivel de estándares de desempeño	54
<i>Figura 5.</i> Nivel de satisfacción laboral	55
<i>Figura 6.</i> Clima organizacional y satisfacción laboral	56
<i>Figura 7.</i> Estructura organizacional y satisfacción laboral	57
<i>Figura 8.</i> Recompensa y satisfacción laboral	59
<i>Figura 9.</i> Estrategias de cobranza y programas de cobro de deudas	60

RESUMEN

La presente investigación titulada “Relación del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, Lima Perú”, tuvo como objetivo central determinar la relación que existe entre las variables de clima organizacional y la satisfacción laboral. La Metodología empleada fue de investigación básica, tipo transversal, operacional, prospectivo y Analítico. Esta investigación se aplicó a 80 enfermeras del centro de salud, siendo esta no probabilística, ya que se tuvo que recolectar por conveniencia. Como instrumento de recolección de datos se usaron dos cuestionarios uno para determinar el clima organizacional y el otro para medir la satisfacción laboral del personal de enfermería. El primer cuestionario constó de 33 ítems con 5 alternativas de respuestas, por su parte el cuestionario de satisfacción laboral estaba compuesto por 40 ítems también con 5 alternativas de respuesta. En este trabajo de investigación se determinó que existe relación muy buena entre las variables clima organización y satisfacción laboral entre el personal de enfermería del Centro Quirúrgico de Salud del Niño, San Borja, Lima – Perú, con un valores de Rho de Spearman: 0.896 y 0.891 respectivamente. También se determinó que el clima organizacional en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, Lima – Perú, es considerado como regular con un 48% del 100% consultados. En cuanto a la satisfacción laboral se considera baja con un 37%.

Palabras claves: desarrollo personal, clima Organizacional, satisfacción laboral, recompensa, autoridad.

ABSTRACT

The present investigation entitled "Relationship of the Organizational Climate with the Work Satisfaction of nurses in the Surgical Center of the National Institute of Children's Health, San Borja, Lima Peru" had as a central objective to determine the relationship that exists between the organizational climate variables and the work satisfaction. The Methodology used was basic research, cross-sectional, operational, prospective and Analytical. This research was applied to 80 nurses from the health center, this being non-probabilistic, since it had to be collected for convenience. As a data collection instrument, two questionnaires were used, one to determine the organizational climate and the other to measure the job satisfaction of the nursing staff. The first questionnaire consisted of 38 items with 5 response alternatives, while the job satisfaction questionnaire was composed of 36 items also with 5 response alternatives. In this research work, it was determined that there is a very good relationship between the variables, organizational climate and job satisfaction among the nursing staff of the Surgical Center of the San Borja Child Health, Lima - Peru, with a value of Spearman's Rho = 0.866. It was also determined that the work environment in the Surgical Center of the San Borja National Institute of Child Health, Lima - Peru, is considered to be regular with 48% of the 100% consulted. Regarding job satisfaction, it is considered low with 37%.

Keywords: personal development, Organizational climate, job satisfaction, reward, authority.

INTRODUCCIÓN

La investigación está estructurada en 5 capítulos. En el Capítulo I: El problema, se ha desarrollado el planteamiento y la formulación del problema, así como el problema general y los problemas específicos. También, se trabajó los objetivos y la justificación: teórica, práctica, metodológica y social. Finalmente, se señaló la viabilidad y las limitaciones de la investigación. En el Capítulo II, se ha trabajado el marco teórico, iniciando con los antecedentes, internacionales y nacionales. Luego, se elaboró las bases teóricas del clima organizacional y satisfacción laboral, se realizó la formulación de las hipótesis y la operacionalización de las variables. El Capítulo III, trata de la metodología: tipo y diseño de investigación; población y muestra; los instrumentos de recolección de datos: validación y confiabilidad; así como, el procesamiento y análisis estadístico de datos. En el Capítulo IV, se muestra la presentación y discusión de resultados. El Capítulo V, trata de las conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se detalla las referencias bibliográficas utilizadas y los anexos.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Estos últimos años, el mundo vive cambios constantes en muchos aspectos económicos, social, cultural, político, estos cambios impactan al individuo y la forma en que ve o espera de la organización para la cual trabaja. (1)

En la actualidad, hablar de clima organizacional es gran relevancia, porque encaminan la gestión del mejoramiento en el ambiente de trabajo, además se considerada como un factor para el avance de las empresas, empresas y su análisis a fondo, diagnóstico y evaluación la esencia de la organización. Tanto el clima y la satisfacción laboral son pilares muy importantes en las instituciones de salud, donde el interés y la preocupación tiene mucha injerencia. (1)

Dentro de los centros de salud es realmente importante que exista un clima organizacional y satisfacción laboral que influya positivamente en su personal, eleve los niveles de eficacia, eficiencia, innovación y calidad de servicio en su personal. (2)

Como parte del medio ambiente laboral. Se encuentra el clima organizacional el cual es percibido desde lo interno y externo por parte de los colaboradores de una organización. (3) En este sentido, el arraigo y la pertenencia son valores que las personas manifiestan una organización si hay vinculación estrecha entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. (4)

En muchos países, el clima organizacional y la satisfacción laboral son de gran importancia e interés teniendo como resultado en los diferentes estudios de investigación, estos han tenido efecto negativo cuando se realizan cambios de día a día o reorganización en las empresas, ya que a veces no son tomados en cuenta por parte de los directivos. (1)

La satisfacción laboral se identifica por las relaciones de apoyo, identidad, relaciones interpersonales, estructura, etc, que en su mayoría ha dado mayor importancia o explicación del comportamiento del trabajador. (2)

Para otros autores el clima y la satisfacción laboral comprenden dos variables de vital importancia durante el proceso de cumplimiento de actividades de los trabajadores dentro de la organización. (5)

Por lo tanto, el clima organizacional viene a ser de máxima relevancia para las organizaciones competitivas que están orientadas en vías de realización de objetivos y metas, como la integración de sus trabajadores, buena imagen de la empresa y captación de buenos talentos. (6) Se ha determinado que mientras más positivo sea el clima de trabajo en las organizaciones más consecuencias positivas traerá para ella tanto dentro como fuera de la organización. (4)

Cualquier organización que pretenda tener altos valores en eficacia y eficiencia, debe considerar el desarrollo de estrategias dirigidas a evaluar y mejorar el clima de la organización. La medición y análisis del Clima Organizacional es un recurso importante, que permite determinar los aspectos humanos y técnicos que participan en el desempeño de una organización. Cuando se presentan indicadores negativos en la dinámica misma

de la empresa, una elevada tasa de cambio, faltas de asistencia, falta de motivación, desgane, frecuencia en problemas con los compañeros de trabajo, inadecuada atención a los usuarios, se hace necesario y urgente realizar el análisis del Clima Organizacional. (6) Así mismo, dicha medición, puede realizarse como medida preventiva ante problemáticas que se puedan presentar al interior de la empresa, y tomar medidas pertinentes elaborando planes de contingencia que optimicen los procesos propios de la organización.

Sin embargo, el ambiente de centro quirúrgico de estudio donde se desempeñan las enfermeras, todo indica que no es el más idóneo para sentir satisfacción laboral del personal, es decir se presentan graves problemas como el cansancio físico, fuerte agotamiento, problemas de comunicación entre los compañeros de trabajo y los respectivos jefes, en muchos casos falta de insumos para laborar, falta de motivación en incentivos económicos, esto genera consecuencias negativas no solo para la institución sino también para el personal, ocasionando desmotivación y hasta bajo rendimiento.

En consecuencia, el personal no ejecuta su labor de manera eficiente lo que conlleva a que se presenten eventos adversos, ocasionando graves problemas a nivel personal e institucional, que pueden atentar con la integridad física tanto del personal sanitario, como del paciente y generarle grandes costos económicos a la institución. (5)

Por este motivo investigar cual es la vinculación del clima organización y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja.

Mediante la realización de esta investigación se desea llamar a la reflexión al personal de centros de salud sobre lo que son las condiciones laborales, así como la satisfacción laboral de sus empleados para así generar consecuencias positivas para todos dentro de la empresa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión estructura y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión recompensa y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión estándares de desempeño y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la dimensión estructura y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

Determinar la relación que existe entre la dimensión recompensa y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

Determinar la relación que existe entre la dimensión estándares de desempeño y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

1.4. Justificación y viabilidad de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

Esta investigación tiene el objetivo de aportar conocimiento sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral que se vive en los centros de salud. Con el uso de los cuestionarios se podrá establecer la vinculación que hay entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Los resultados podrán sintetizarse en una propuesta, con la finalidad de ser incorporado como parte del conocimiento en las competencias sobre relaciones laborales y hasta en rendimiento del personal.

1.4.2. Justificación práctica

También tiene la finalidad desde el punto de vista práctico atender una necesidad existente dentro del Centro Quirúrgico de estudio, entre el grupo de enfermeras que labora en ese centro de salud, esta necesidad se refiere a los problemas de desmotivación, falta de comunicación entre supervisores y personal, descontento con recompensa económica y mal ambiente que se vive en el mencionado centro de salud. Con esta investigación se pretende aportar recomendaciones prácticas basadas en el problema existente y en los resultados finales que arroja el desarrollo de la investigación.

1.4.3. Justificación metodológica

La aplicación metodológica de esta investigación consiste en la aplicación de dos cuestionarios de recolección de datos uno para clima organizacional con 53 ítems y una fiabilidad de 0.889 del Alfa de Cronbach y el otro para satisfacción laboral con (40) ítems y 0.871 de fiabilidad. Estos instrumentos serán aplicados a la muestra seleccionada.

1.4.4. Justificación social

Este trabajo de investigación tiene una justificación social, ya que es un tema de gran relevancia e importancia para la comunidad, porque hace referencia al clima organizacional y satisfacción laboral en un centro de salud, el cual es determinante que sea apropiado, ya que asisten gran cantidad de personas por diferentes patologías, un buen clima organizacional permite las adecuadas relaciones personales entre los trabajadores de la organización especialmente entre las enfermeras.

Además de ser un tema de gran relevancia social y sensible por ser referente a una institución de salud, también es necesario y oportuno su realización para mejorar la problemática, este puede servir como una guía, donde se lograría mayor conocimiento por parte del personal del centro de salud de cómo se percibe el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal, donde se pueden tomar las medidas necesarias para mejorarlo y beneficiar no solo al personal de enfermería sino también a los usuarios del centro de salud, ya que a mayor satisfacción laboral por parte de los trabajadores su rendimiento también deberá ser mejor.

Por otra parte, este trabajo de investigación es viable porque responde si a la pregunta *¿se puede realizar esta investigación?* Si es posible realizarla porque es una investigación cuantitativa, contiene la información necesaria sobre lo referente a los índices de clima organizacional, es decir trata sobre un tema real y una población real, de aquí en tipo de alcance de la investigación es básica. Para realizar el proceso investigativo también se hará del uso de cuestionarios tanto para clima organizacional como para satisfacción laboral, los cuales son de fácil aplicación y solo basta de unos minutos para que sean llenados por el personal.

Este es un tema de fácil acceso a la información en libros, revistas, internet, artículos científicos y es de fácil acceso la ubicación del centro de salud. La muestra estuvo formada por 80 enfermeras. Con la ejecución de esta investigación no se realizará daño alguno a individuo, comunidad o ambiente. El tiempo estimado de realización será de aproximado 3 meses completando los procesos de planteamiento del problema, marco teórico, diseño de la investigación. Finalmente es viable ya que el presupuesto económico

o recursos monetarios de los que se deben disponer no son elevados y se definirán más adelante en los aspectos administrativos del proyecto.

1.5. Limitaciones de la investigación

Se pueden mencionar las siguientes:

- Falta de interés por parte de los trabajadores a quienes se les aplicó la encuesta. Frente a esta situación se realizará las mediciones a aquellas personas que acepten voluntariamente participar en su estudio.
- El tamaño de muestra es relativamente pequeño, lo que puede conducir a una conclusión poco confiable.
- El instrumento a utilizar para las mediciones es de tipo documental, o que puede traer inconsistencia. Para ello, se realizará la validación de los instrumentos.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

La insatisfacción laboral de los trabajadores es un problema que se presentan en cualquier institución, ya sea pública o privada. Los centros de salud no son ajenos a ello, por tal motivo en esta investigación se estudiará a la variable en cuestión. Existen muchos factores asociados a la satisfacción laboral uno de ellos es el clima organizacional. En esta investigación se pretende comprobar dicha asociación. Al respecto, existen estudios similares dentro de los cuales podemos citar:

2.1.1. Antecedentes internacionales

1. **Evangelio y Monteiro**, (12) en su investigación titulada “Clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de un Centro Médico Integrado”.

La cual tiene objetivo estudiar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de un Centro Médico Integrado. La muestra constó de 41 sujetos y los instrumentos utilizados fueron el S20 / 23 de Meliá y Peiró (1989) y el cuestionario de clima organizacional de Kolb, Rubin y McIntyre (1978). Encontraron relación significativa ($p\text{-valor} = 0.000$) entre satisfacción laboral y las variables de clima organizacional, correlación Rho de Spearman = 0.714. Los autores concluyen que esta investigación fue una herramienta para apoyar la administración

de la organización investigada, ya que constituyó un medio de comunicación entre la administración y los empleados de la empresa. (11)

2. **Perdomo**, (13) en su investigación titulada “Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo en la empresa Waryna C.A. Venezuela”.

El objetivo fundamental del estudio, está representado en analizar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal del Área de administración en la organización Waryna C.A. del Municipio Barinas Estado Barinas. La investigación se caracteriza por ser cuantitativa apoyada en un diseño de campo. La muestra fue de diez (10) miembros del área de administración, a ellos se le realizó un cuestionario, estructurado por dieciocho (18) ítems, atendiendo a la finalidad de la investigación y a los objetivos de ella, validándose con “Juicio de expertos”. La confiabilidad se midió por el Alfa de Cronbach con un resultado de 0,84. La información recabada se exteriorizó mediante el uso de cuadros representaciones gráficas con el objetivo de facilitar el análisis en función de las variables, contrastando los hallazgos con la fundamentación teórica. Concluyéndose, en relación a las variables de estudio, que los trabajadores sufren o consideran que hay: Exceso de burocracia, deficiencia en implementación de tecnología, insatisfacción generalizada de los empleados con respecto a su trabajo, ausencia de cooperación entre compañeros de trabajo, no se considera al personal durante la toma de decisiones. Asimismo, la comunicación organizacional es deficiente, las relaciones interpersonales no son fluidas, no se siente el liderazgo como algo positivo para el clima organizacional, existencia de conflictos sin resolver, no existe algún programa de incentivos, no se fomenta el desarrollo profesional ni se mide el clima

organizacional. Es, por lo tanto, un clima organizacional lleno de debilidades que afectan el desempeño laboral e institucional.

3. **Chiang, Salazar y Núñez**, (14) en su investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1 Chile 2017”.

Esta investigación de tipo descriptivo trató de conocer la relación del clima y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud. La muestra de estudio fue de 327 trabajadores. El clima organizacional se midió con un cuestionario de respuestas escala tipo Likert. Igualmente, para la medición de la satisfacción laboral se empleó el S20/23 de Meliá y Peiró (1989) el cual está estructurado con cinco factores. La fiabilidad de los instrumentos utilizados indica un coeficiente Alpha de Cronbach para clima organizacional y de satisfacción laboral de 0,969 y 0,925, respectivamente. Se encontró como parte de los resultados que hay dimensiones de clima organizacional los cuales están estrechamente relacionados con variables de satisfacción laboral.

4. **Turizo y Ruiz**, (15) en su investigación titulada “Análisis del clima organizacional en la prestación de servicios de salud y cómo influye en la calidad de la atención. Cali - Colombia”.

Este tuvo la finalidad de determinar la influencia del clima laboral sobre la prestación de servicios de salud y cómo influye en la calidad de la atención. En la cual concluyó que el clima organizacional es una variable fuerte en el nivel de compromiso de los empleados, afectando de forma positiva o negativamente los resultados, también se concluye que las dimensiones más afectadas son la motivación, el liderazgo y la

comunicación entre trabajadores. La calidad de la atención está ligada a la satisfacción: actitud o conjunto de actitudes de la persona que percibe el servicio, en la cual se encuentran intrínsecos factores que determinan la salud del entorno y que apuntan a evidenciar un ambiente laboral eficiente.

5. **Solórzano**, (16) en su investigación titulada “*Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la tercera edad de una empresa de Procesos químicos. Valencia - Estado Carabobo Venezuela*”.

Tuvo como finalidad encontrar de qué forma influye el clima laboral con los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la tercera edad. Fue cuantitativa, correlacional, no experimental. La población fue de personal de la tercera edad y la muestra fue no probabilística intencional, compuesta por 24 trabajadores hombres más de 60 años de edad y mujeres más de 55 años. Se encontró que más del 75% tenía una patología, la más frecuente fue la HTA. Aquí se determinó que el clima laboral es favorable y 54,2% se encuentran conformes con su ambiente laboral, estableciendo una correlación positiva.

6. **Cortázar y Chamorro**, (17) investigó sobre la “*Incidencia del clima laboral en la calidad de atención en servicios de salud Cali Colombia*”.

Tuvo como principal objetivo analizar la incidencia del clima organizacional en la calidad de atención en servicios de salud en una región de Colombia. Se evidenció la importancia que tiene el clima laboral dentro de la organización, ya que este es un factor determinante en una organización, así como otros factores como la competitividad y la productividad, logros de metas, a través de los cuales se logra la calidad. Determinando el comportamiento y el desempeño del trabajador se puede

medir el clima laboral y su incidencia en la calidad de atención en los centros de salud.

2.1.2. Antecedentes nacionales

1. **Gutiérrez y Payano, (5)** con la investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la Clínica San Juan de Dios, Lima 2018”.

Su finalidad fue de establecer la vinculación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en un centro médico de Lima. La investigación fue no experimental, cuantitativa, de corte transversal, descriptivo y correlacional. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios tipo Likert, ambos fueron aplicados previo consentimiento informado aplicado a 50 enfermeras. Como conclusión no se encontró relación significativa (p -valor > 0.05) entre las variables Clima organizacional y satisfacción laboral. Similar resultado encontró al relacionar las dimensiones Potencial Humano, Diseño organizacional, Cultura de la Organización, con la variable satisfacción laboral. (3)

2. **Pérez y Zafra, (7)** realizaron la investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la Clínica San Juan de Dios, Lima 2018”.

Tuvo el objetivo de establecer el vínculo que hay entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en un centro médico de Lima. El estudio realizado fue cuantitativo, no experimental. La muestra seleccionada fue de 29 trabajadores. Los instrumentos fueron el dos cuestionario uno para el Clima organizacional OPS y el

otro Satisfacción Laboral (SL-SPC). Se encontró relación significativa (p-valor = 0.001) entre “Clima Organizacional” y “Satisfacción Laboral”, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.572. Se encontraron los siguientes resultados: Liderazgo y satisfacción laboral (p-valor = 0.039, Rho = 0.331), Motivación y satisfacción laboral (p-valor = 0.007, Rho = 0.491), Reciprocidad y satisfacción laboral (p-valor = 0.000, Rho = 0.665), participación y satisfacción laboral (p-valor = 0.004, Rho = 0.515). El autor concluye que el “Clima Organizacional” y “Satisfacción Laboral” tiene relación directa y proporcional fuerte y significativa. (4)

3. **Apancho y Condori**, (8) en la investigaron titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de Cirugía y Centro Quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa 2016”.

Aquí se pretendió establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las enfermeras de un centro de salud en Arequipa. Su estudio fue descriptivo con un diseño correlacional y de corte transversal. La población estaba conformada por 70 enfermeras. Se usó la Encuesta, como técnica el Cuestionario y también los instrumentos: Formulario de evaluación del Clima Organizacional del MINSA, Formulario de Satisfacción Laboral del personal de salud MINSA. En conclusión, hay relación significativa (p-valor < 0.05) entre el Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral, con Rho de Spearman = 0.6939. El autor indica que el Clima organizacional y satisfacción laboral se correlacionan directamente, a mayor clima organizacional mayor la satisfacción laboral. (5)

4. **Meza y Coaquira**, (9) realizaron la investigación titulada “Clima organizacional y Satisfacción laboral en el profesional de enfermería en los servicios de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao 2017”.

Estableció la vinculación de la satisfacción laboral y clima organizacional en los profesionales de enfermería. El estudio fue de tipo cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional. La población fueron 48 enfermeras usando dos cuestionarios con escala tipo Likert. Se concluyó que el clima organizacional tiene relación (p-valor = 0.000) con la satisfacción laboral, con un Rho de Spearman = 0.720. Así mismo al relacionar cada dimensión de las variables en estudio se encontró los siguiente: Comunicación y satisfacción laboral (p-valor = 0.000, Rho = 0.613), reconocimiento y satisfacción laboral (p-valor = 0.000, Rho = 0.491), relaciones interpersonales y satisfacción laboral (p-valor = 0.000, Rho = 0.344), calidad del trabajo y satisfacción laboral (p-valor = 0.000, Rho = 0.520), toma de decisiones y satisfacción laboral (p-valor = 0.000, Rho = 0.685), entorno físico y satisfacción laboral (p-valor = 0.000, Rho = 0.599), objetivos de la institución y satisfacción laboral (p-valor = 0.001, Rho = 0.462), compromiso y satisfacción laboral (p-valor = 0.000, Rho = 0.495), adaptación al cambio y satisfacción laboral (p-valor = 0.603, Rho = -0.077). El autor concluye que hay correlación positiva considerable entre las dos variables de estudio, con un valor de correlación de Rho de Spearman de 0.720.

(6)

5. **Vara**, (10) realizó la investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de la Red de salud Arequipa - Caylloma”.

Su objetivo establecer el vínculo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de red de salud. El estudio fue descriptivo correlacional.

La muestra de estudio fue de 101 profesionales de la Red de salud, seleccionado mediante el muestreo no probabilístico censal. La encuesta Clima Organizacional del MINSA y se utilizó para determinar esta variable. Para la Satisfacción Laboral se empleó la encuesta de satisfacción laboral. Se determinó que el clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral (p -valor = 0.000; $\chi^2 = 8.237$). Así mismo la relacionar las dimensiones del clima organizacional con la variable satisfacción laboral encontró los siguientes resultados: Cultura de la organización y satisfacción laboral (p -valor = 0.000; $\chi^2 = 20.987$), diseño organizacional y la satisfacción laboral (p -valor = 0.010; $\chi^2 = 9.219$), potencial humano y la satisfacción laboral (p -valor = 0.000; $\chi^2 = 18.532$). El autor concluye que existe relación entre variable clima organizacional y sus dimensiones, con la variable satisfacción laboral. (7)

6. **Vallejos**, (11) realizó la investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017”.

Se determinó la relación existente entre las variables clima y satisfacción laboral en el mencionado centro de salud. El estudio fue descriptivo correlacional, de corte transversal. El tipo de estudio fue no experimental, correlacional, hipotético deductivo. La población fue 66 empleados asistenciales y 53 administrativos, se les aplicaron un cuestionario de Clima Organizacional y de Satisfacción Laboral. Encontró relación significativa (p -valor = 0.000) entre las variables analizadas, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.701, representando una alta correlación. El autor determina que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral. (8)

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

a) Definición

Ramos 2014, alude que el clima organizacional esta referenciado a las condiciones de una organización y que también determinan las actitudes de los trabajadores dentro de ella. (5)

MINSA 2014, define al clima organizacional como la visión del personal sobre una organización, en la cual intervienen diferentes aspectos como, las relaciones entre los compañeros de trabajo y con sus jefes, ya que a su vez estas determinan las actitudes del personal hacia el trabajo. (12)

Por su parte, Calcina 2015, indica que el clima organizacional son aquellas emociones o sentimientos que los trabajadores tengan hacia una organización, y a su vez la forma en que ellos ven o perciben sus relaciones interpersonales y su nivel de satisfacción en la organización. (18)

Bernal 2015, aquí define que este es un factor que afecta la opinión y hasta actitud de los empleados, se define por el ambiente que se vive y el cual repercute sobre cómo se comportan los trabajadores dentro de una empresa. (19)

b) Dimensiones del clima organizacional

Según MINSA (19), Son el conjunto de factores que son medibles e incluyen sobre las actitudes de los trabajadores. Se pueden definir: los siguientes:

- **Potencial humano:** es determinado por quienes integran la institución y lo integran tanto los trabajadores de alto rango como los que están más abajo en responsabilidades dentro de la empresa. Aquí encontramos determinantes como el liderazgo, la innovación, la recompensa y el confort.

Por su parte el liderazgo es el rol ejercido a forma de influencia en un grupo de personas, mayormente los jefes sobre un grupo de personas para lograr los resultados propuestos.

Por su parte la innovación es la decisión que toma una organización para crear cosas nuevas y cambiar la manera en que se hacían.

La recompensa es aquella gratificación que la organización otorga a sus trabajadores por la realización de sus responsabilidades. Aquí se impone más el premio que el castigo.

Por su parte el confort representa a la creación de los ambientes físicos sanos y agradables para los trabajadores que crea la organización.

- **Diseño organizacional:** se refiere a una comunidad de personas que hacen actividades con fines en común en una empresa.

En esta definición están incluidos los cuatro denominadores que son la coordinación de esfuerzo, objetivo común, la repartición de trabajo y la jerarquización de la autoridad, de esta forma se gestiona la empresa. Aquí se define la toma de decisiones, comunicación y remuneración.

En cuanto a la estructura aquí se pone de manifiesto la visión de los empleados sobre la institución, las reglas que esta tiene, procedimientos, trámites y limitación que puedan tener en la realización de sus actividades.

Por su parte la toma de decisiones sirve para evaluar toda la información que se tenga disponible, estas decisiones por lo general surgen desde la parte interna o de alta jerarquía de la organización, también definen el rol del trabajador dentro de los procesos internos de cada organización.

Por último, la comunicación organizacional está referida a las redes de comunicación de se encuentran en una empresa, así como también los canales e

importancia que le dan a aquellas quejas u recomendaciones que puedan tener los empleados.

En cuanto a la remuneración es la contribución económica que se otorga al personal una vez realicen sus actividades.

- **Cultura organizacional:** corresponden a los valores, creencias y comportamiento que tienen las personas que integran la organización. Estos valores por lo general perduran en el tiempo y se adaptan en base a las influencias externas y al ritmo que se viva dentro de la organización. Aquí se encuentran la identidad, conflicto, cooperación y motivación.

En este sentido la identidad corresponde al sentimiento de integración y participación que se tenga con la organización y con un grupo de trabajo.

El conflicto tiene que ver con las relaciones interpersonales que haya entre los empleados durante el desarrollo de sus trabajos, el apoyo material y humano que reciban por parte de la organización.

Por último, la motivación se refiere la fuerza y ganas que tengas los trabajadores de realizar su trabajo, así como el deseo que tengan de desarrollar su trabajo dentro de la organización. (12)

c) Características del clima organizacional

MINSA (19), indica que los aspectos del clima organizacional se refieren a los factores que están vinculados con el ambiente de la empresa donde se desempeñan sus trabajadores. Estos son:

- Este se mantiene a pesar de que existan cambios fuertes por problemas tanto internos como externos.
- Repercute de forma completa en las actitudes y rendimiento del personal.

- Puede afectar el nivel de identidad y compromiso del personal de una organización.
- Se ve afectado por aspectos como la dirección, planes, objetivos, gestión, delegación de responsabilidades. (12)

2.2.2. Satisfacción laboral

a) Definición

Estos son términos o definiciones referentes a la satisfacción laboral:

Según Palma (20), está referida a la actitud que pueda tener el trabajador hacia sus responsabilidades dentro de la organización y con el desarrollo de su trabajo. Esta satisfacción está relacionada con la percepción que se tenga sobre la retribución, grupo de trabajo, seguridad y desarrollo profesional). Aquí se toman en cuenta las necesidades, valores y rasgos del puesto de trabajo. (21)

Para Aguado (22), la satisfacción laboral se representa en el resultado de las actitudes que muestran los empleados frente a situaciones de supervisión, nuevas oportunidades de mejores puestos de trabajo, aquí también entran las condiciones de infraestructura que hayan dentro de la organización, la satisfacción y motivación en el puesto de trabajo, estos están asociados a los factores como la edad, aspiraciones y relaciones con la familia, posición económica y social y diversas actividades laborales y sociales. (23)

Robbins y Judge (24), aquí definen que la satisfacción laboral representa el gusto que tiene un individuo al realizar su trabajo dentro de una organización, la satisfacción laboral está relacionada y aumenta a medida que se tenga aspiraciones en el puesto de trabajo, sistema de recompensa y oportunidades de crecimiento (20).

Bergeron et al (25), indican que la satisfacción laboral es la relación que hay de lo que el trabajador requiere en base a sus necesidades físicas y psicológicas y lo que recibe de su empleo. Sin embargo, estas teorías no son siempre aceptadas:

- Algunas veces los empleados no están completamente conscientes de sus necesidades físicas y psicológicas.
- Las necesidades de la población son relativas al sentido de cada persona, algunas se sienten satisfechas con sus empleos cuando estas afectan la salud de un familiar o su propia salud, y en otros casos personas que pareciera que están a gusto con su trabajo se declaran en condición de insatisfacción laboral. Por esta razón comparar la satisfacción laboral con sus necesidades básicas no es la comparación más válida.
- También se tiene la comparación de que la satisfacción laboral está ligada o comparada con los que me gustaría tener de mi empleo. Esto podría decir que todos están insatisfechos (22).

b) Dimensiones de la satisfacción laboral

Robbins (26), considera que existen 6 factores organizaciones los cuales determinan la satisfacción laboral:

- Metas en el trabajo.
- Sistemas de recompensas económicas equilibradas.
- Situaciones adecuadas laboralmente.
- Trabajo en equipo de forma adicional.
- Relación entre conductas personales y el trabajo. (25)

Palma, (20) aquí se consideran siete dimensiones principales para la satisfacción laboral, se definen a continuación:

- **Significación de la tarea:** aquí se determina la disposición que se tenga al trabajo personal con sentido de esfuerzo (20).
- **Condiciones laborales:** se evalúan las condiciones de trabajo en base a normativas. (20)
- **Reconocimiento personal:** se evalúan los logros del trabajador o también el impacto que tienen en los resultados generales. El reconocimiento puede ser propio o para personas vinculadas con el trabajo. (20)
- **Políticas admirativas:** se refiere a aquellas normativas que están asociadas con el trabajador, son lineamientos institucionales que regulan la relación laboral. (20)
- **Relaciones interpersonales:** representa el estado de agrado que haya con los miembros de equipo de la organización en las actividades cotidianas. (20)
- **Relación con la autoridad:** es la visión que tiene el empleado con respecto a sus jefes y las responsabilidades diarias que le asignan. (27)

2.3 Formulación de la hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las Enfermeras del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, Lima - Perú 2021.

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre la dimensión estructura y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

Existe relación entre la dimensión recompensa y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

Existe relación entre la dimensión estándares de desempeño y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

2.4 Operacionalización de variables e indicadores

En la Tabla 1, se muestra la matriz de operacionalización.

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variable Clima Organizacional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS o Constructos	ESCALA DE RESPUESTAS	NIVEL DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Estructura	Cumplimiento de las reglas y procedimientos	¿En esta institución las tareas están claramente definidas?	Cuestionario con escala de valores LIKERT (5) MUY DE ACUERDO (4) DE ACUERDO (3) INDECISO (2) EN DESACUERDO (1) MUY EN DESACUERDO	ORDINAL
			¿En esta institución las tareas están lógicamente estructuradas?		
			¿En esta institución se tiene claro quién manda y toma las decisiones?		
		Definición de obligaciones, tareas y políticas	¿Conozco claramente las políticas de esta institución?		
			¿Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución?		
			¿En esta institución no existe muchos papeleos para hacer las cosas?		
		Nivel de toma de decisiones	¿El exceso de reglas, detalles administrativos trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)?		
			¿Aquí la productividad se ve afectada por falta de organización y planificación?		
			¿En esta institución a veces no se tiene claro a quien reportar?		
		Compromiso de los trabajadores	¿La alta dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan?		
			¿No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta institución, casi todo se verifica dos veces?		
			¿A los de la alta dirección le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos?		
	Estado de excelencia	¿Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado?			
		¿En esta institución salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mi misma?			
		¿Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por si mismas?			
	Alto grado de lealtad y flexibilidad	¿En esta institución cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas?			
		¿En esta institución uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades?			
		¿En esta institución existe un buen sistema de promoción?			
	Recompensa	Reconocimiento	¿Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución son mayores que las amenazas críticas?		
			¿Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo?		
			¿En esta institución hay muchísima crítica?		
			¿En esta institución no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo?		
			¿Cuando cometo un error me sancionan?		
			¿Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores?		
Estándares de desempeño	Nivel de desempeño	¿En esta institución la alta dirección habla acerca de mis aspiraciones dentro de la institución?			
		¿Las personas dentro de esta institución no confían verdaderamente una en el otro?			
	Definición de los estándares de desempeño y las expectativas de actuación de los empleados de la organización	¿Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil?			
		¿La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc?			
		¿En esta institución se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos?			
	Grado de tolerancia de diversas opiniones	¿La actitud de los de alta dirección es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable?			
		¿La alta dirección siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos?			
	Efectividad en la integración dentro de la organización	¿Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes?			
¿Lo más importante en la institución, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible?					

Tabla 2. Matriz de operacionalización de variable Satisfacción Laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS o Constructos	ESCALA DE RESPUESTAS	NIVEL DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	Sueldos	Escala de salarios de acuerdo a asignación de responsabilidades	¿Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago?	Cuestionario con escala de valores LIKERT (5) MUY DE ACUERDO (4) DE ACUERDO (3) INDECISO (2) EN DESACUERDO (1) MUY EN DESACUERDO	ORDINAL
			¿Los aumentos salariales son muy distanciados entre si?		
			¿Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional?		
			¿Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas?		
	Supervisión	Eficiencia en las actividades finales entregadas	¿Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo?		
			¿La relación que tengo con mis superiores es cordial?		
			¿Mi jefa toma en cuenta mis sugerencias en mejora del servicio?		
			¿La enfermera jefa reconoce mi desempeño laboral (carta de felicitación)?		
	Beneficios laborales	Compensación por realización de tareas o desempeño en el cargo	¿El conjunto que tenemos es equitativo?		
			¿Recibo un bono extra por trabajar en el área de centro quirúrgico?		
			¿Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro?		
			¿Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo?		
	Compañeros de trabajo	Relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo	¿Tengo empatía con mis compañeras de trabajo?		
			¿Trabajo mas de lo que debiera, debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas?		
			¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?		
			¿Existe solidaridad entre compañeros de trabajo?		
	Comunicación	Intercambio de ideas con los compañeros de trabajos y jefes	¿La comunicación aparenta ser buena en este servicio?		
			¿Existe afinidad con mi grupo de trabajo?		
			¿Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo?		
			¿La tarea asignada no siempre es siempre bien explicada?		
	Condiciones ambientales físicas	Espacios adecuados para la realización de actividades diarias	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores?		
			¿El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación y ventilación?		
		Lugar para esparcimiento	¿Cuento con material de bioseguridad?		
			¿Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales?		
	Trabajo en sí	Satisfacción por las actividades realizadas en el puesto de trabajo	¿Existe hacinamiento en centro quirúrgico?		
			¿Son suficientes los recursos materiales como camillas sillas de ruedas cobertores?		
			¿Siento que mi trabajo se ha rutinario?		
			¿Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo?		
Recompensa y reconocimiento	Motivación hacia los trabajadores por el desempeño de sus funciones	¿Mi trabajo es altamente estresante?			
		¿Considero que tengo conocimientos y habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo?			
		¿Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío?			
		¿Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería de recibir?			
Promoción	Gratificaciones al desempeño de sus actividades diarias	¿No siento que el trabajo que hago es apreciado?			
		¿Hay pocas recompensas para los que trabaja aquí?			
		¿No siento que mis esfuerzos son remunerados como debería de ser?			
		¿Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día?			
			¿Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos?		
			¿Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones?		
			¿Ve o mi trabajo como una fuente de realización personal?		
			¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?		

2.5 Definición de términos básicos

Se presentan los siguientes términos básicos según varios autores especialistas en la materia. Estos términos son desarrollados a lo largo de la investigación:

Ambiente: para García, (33) define el ambiente como todo lo que rodea al cuerpo o circula por su alrededor. La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente en Estocolmo, (1972) dice que son un conjunto de componentes desde lo físico, químico, biológico que pueden originar efectos secundarios a corto o largo plazo sobre una persona. Valverde et al, (34) lo define como un sector donde conviven seres de la misma especie, en un constante aprovechamiento y retroalimentación de los recursos existentes. SINA, (2002) el ambiente está relacionado con la protección y conservación de espacios o de un ecosistema. Sauvè, (35) plantea que el ambiente forma parte de la realidad cultural, determina el contexto y crea estructuras sociales. Por su parte Torres, (36) el ambiente no solo contempla a la naturaleza, los árboles, el medio cotidiano, también se refiere al contexto en el conviven o interactúan individuos.

Ambiente Laboral: según Sánchez, (28) está definido como acciones físico, humano y material en las cuales trabaja una persona en una institución. Fernández y Sánchez, (1996) lo define como las actitudes, trato con el equipo de trabajo, relación con sus jefes y recompensa que recibe un individuo en una empresa. Para Cornell, (43) define clima o ambiente laboral como una serie de percepciones que una persona tiene sobre el lugar donde trabaja. Según Guillén y Guil, (44) es la percepción que tiene un individuo sobre el lugar donde trabaja, ya sea positivo o negativo, está compuesto por un conjunto de factores como la motivación, el compañerismo, recompensa laboral, responsabilidades. Por otra parte, para Peiro y Prieto, (45) el clima laboral es una dimensión que se enmarca

en lo que una persona opina o siente de su lugar de trabajo. Según lo planteado por Rensis Likert, (2000) aquí establece una serie de modelos en los cuales se puede desarrollar o definir un ambiente laboral mediante un sistema autoritario explotador, paternalista, consultivo y participativo.

Creencias: para García, (32) son un conjunto de formas ideológicas en las que se desenvuelve un individuo o grupo social. Sostiene Ortega, (46) son las costumbres o manifestaciones de fe sobre algo. Las creencias pueden ser colectiva de un grupo de personas o individuales. Por su parte Sola, (51) aseguran que la creencia seria lo opuesto de saber algo, creer es lo opuesto a saber. Quintana, (52) por su parte expresa que la creencia de algo se basa en aceptar que es verdadero, el aceptar algo como verdadero depende de cada quien. Villoro, (53) para este autor la creencia se basa en el saber, expresa que no se puede creer en algo que no se tiene la certeza que es verdadero.

Factores intrínsecos: para Torres, (36) son aquellas características inherentes a la persona como, por ejemplo: la responsabilidad, el comportamiento, etc. Para el Currículo Nacional Base Guatemala, (37) aquí los factores tienen que ver con la estructura cognitiva de los trabajadores. Otra definición la presentan Escalona y Medina, (38) indican que estos se valoran en los trabajadores con buenas capacidades y entusiasmo al logro. Toda organización en miras de crecimiento debe velar porque sus factores intrínsecos sean lo más positivo posible. Según Cerrillo, (39) se definen con aquellos propios de la organización, que la moldean y condicionan. Para Flores y Canales, (40) los aspectos intrínsecos del trabajo están relacionados directamente con la responsabilidad de tareas y su ejecución. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en España, (41) los definen como aquellas condiciones que son internas en la organización y que la

afectan directamente también la pueden beneficiar positivamente, es decir la toma de decisiones, la reorganización, la distribución de actividades, gestión de los departamentos son factores intrínsecos que determinan el bienestar de una organización y sus trabajadores.

Factores extrínsecos: según Torres, (36) conjunto de características no propio al individuo y que pueden afectar a su salud y/o calidad, por ejemplo, alta temperatura, poca iluminación, etc. Para Escalona y Medina, (38) son escenarios que se perciben desde fuera de la organización o departamentos, condicionan la toma de decisiones y afectan significativamente en el clima y satisfacción laboral. Por otra parte, Ellis (42) explica que son aquellos aspectos externos a las organizaciones que hacen o condicionan el clima laboral y la satisfacción. Estos factores pueden ser políticos, sociales, ambientales.

Gestión: para Sánchez, (28) la gestión es la acción o trámite que se realiza para conseguir un fin. Por su parte, Chiavenato, (4) lo define como una guía para la administración de recursos con el fin de alcanzar metas establecidas. Huber, (29) la gestión se realiza como un proceso de toma de decisiones a través de los cuales se detecta la resolución de un problema o se diseñan las herramientas para enfrentarlo. Koontz, (30) es la disciplina que tiene la función de ordenar, administrar y distribuir todos los recursos en un proyecto con el fin de optimizar el tiempo y presupuesto establecido. Morán y Pacheco, (31) es lo más importante dentro de una organización, una mala gestión hace que la empresa vaya al fracaso, una buena gestión por parte del personal garantiza el éxito y cumplimiento de metas. Por último, para Pacheco, (32) la gestión son un conjunto de acciones que están orientadas a la realización de algún producto o servicio dentro de una organización.

Valores: según Ortega, (46) es aquel conjunto de cualidades que posee una persona desde su infancia y lo acompaña por siempre. Los valores hacen a la persona deseada socialmente y aceptada. Parsons y Kluckhohn, (47) para éstos los valores son principios fundamentales por los cuales se rige la vida de un individuo o de un colectivo. Rokeach, (48) los valores son aquellas creencias que determinan la forma de actuar de un individuo, los valores son los principales forjadores de una sociedad en virtud de buenas costumbres. También, Garzón y Garcés, (49) los definen como proyectos ideales que determinan el comportamiento de un apersona o sociedad. Según García, (1998) para este autor valores son el conjunto de cosas dignas y significativas que tiene el ser humano, o que las adquiere a lo largo de su vida. Camps, (50) se refiere a los valores como costumbres que adquiere la persona hasta convertirlos en un hábito o forma de vida.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

Supo, (54) el estudio fue de tipo transversal, operacional, prospectivo y Analítico. Transversal porque las mediciones de la variable en estudio se realizaron en un solo momento, es decir se miden en una sola ocasión. Observacional, porque las mediciones de la variable en estudio se realizaron en su estado natural, es decir, no se realizó la manipulación de las variables de estudio. Prospectivo, la información obtenida se le suele llamar datos primarios, los cuales provienen de mediciones realizadas por el propio investigador, es decir que los sesgos de medición han sido controlados. Este tipo de investigación se caracteriza al usar los datos que son provenientes de mediciones que se realizan con el propósito de responder a la investigación. Analítico, ya que el estudio cuenta con dos variables, siendo una de ellas la variable en estudio y el otro la variable a relacionar, es decir son dependiente e independiente, las cuales se buscan relacionar una con la otra. (24)

El tipo de investigación fue básica, así lo define Ramon y Cajal, (55) la denominan como pura, teórica y dogmática, está caracterizada porque se realiza en un marco teórico y tiene la finalidad de incrementar conocimiento científico, sin embargo, no pertenece a ningún aspecto práctico.

3.2. Diseño de investigación

El diseño de estudio fue no experimental y con un enfoque cuantitativo.

Para Kerlinger y Lee (56) definen a la investigación no experimental como la manera natural y sistemática a través de las cuales el investigador tiene dominio en las variables independientes, esto quiere decir que sus manifestaciones no son manipulables. Aquí no se manipula la variable independiente.

En la investigación no experimental además de no haber manipulación de la variable independiente, aquí también los grupos de estudio no se forman aleatoriamente, por lo que no queda garantizada su equivalencia inicial. Por otra parte, se dice que los datos de estudio primero se recolectan y posteriormente se interpretan, no se interviene de forma directa sobre el fenómeno.

Por su parte para Sampieri, (57) el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos con el objetivo de contestar las interrogantes de las cuales se basa la investigación y de esta forma probar las hipótesis que han sido diseñadas en el contexto de la investigación. Aquí se hace uso de herramientas de estadística para establecer los comportamientos de la población.

3.3. Población y muestra de la investigación

El estudio fue realizado con las enfermeras que laboran en el centro de salud de estudio. La muestra fue compuesta por 80 enfermeras, siendo esta no probabilística, ya que se tuvo que recolectar por conveniencia.

Criterios de inclusión

- Enfermeros nombrados y contratados
- Enfermeros que laboran en el área del centro de salud.

Criterios de exclusión

- Enfermeros que se niega a participar voluntariamente.
- Enfermeros que se encuentran de vacaciones.
- Enfermeros que residen como practicantes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La técnica de recolección de datos fue la encuesta autoadministrada, donde se entregó a cada enfermera dos cuestionarios, una para medir el clima organizacional y otra para evaluar satisfacción laboral.

Ahora bien, para Ander-Egg, (58) hace referencia a las técnicas en el área de investigación científica como los procedimientos y medios operativos para realizar el estudio de investigación. También González, (59) define la técnica como el procedimiento mediante el cual se lleva a cabo la realización de las fases del método científico. La entrevista es una de las técnicas usadas en la investigación científica.

Como se mencionó anteriormente esta tesis empleó la encuesta autoadministrada, la cual para García Ferrando, (60) consiste en una técnica con procedimientos estándar de investigación a través de los cuales se adquiere la información general de la muestra.

3.4.2. Instrumentos

Sampieri, (57) el instrumento de medición lo define como una herramienta que se usa para registrar la información de estudio o los datos de las variables tanto independiente como dependiente.

a. Cuestionario del clima organizacional

Para medir esta variable usó la Escala del clima organizacional elaborado por Litwin y Stringer en 1968, este fue modificado por Calcina en 2015. La cual está compuesta por 53 ítems, distribuidos de acuerdo a como se muestran en la Tabla 2.

Asimismo, para la medición de la variable Clima Organizacional se utilizó la escala que se muestra en la Tabla 3.

b. Cuestionario de la satisfacción laboral

Para medir esta variable se usó la Escala de satisfacción laboral del año 2003; utilizado por Calcina Cáceres y Marcos Herminio en el año 2015. Este instrumento consta de 36 ítems los cuales se distribuyen como se describen en la

Por otro lado, en la Tabla 5, se expone la escala para la medición de la variable Satisfacción Laboral.

Tabla 3. Dimensiones del clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Estructura	<ul style="list-style-type: none"> * Cumplimiento de las reglas y procedimientos. * Definición de obligaciones, tareas y políticas. * Nivel de toma de decisiones. * Compromiso de los trabajadores. * Estado de excelencia. * Alto grado de lealtad y flexibilidad. 	1 al 17
Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> * Reconocimiento. 	18 al 23
Estándares	<ul style="list-style-type: none"> * Nivel de desempeño. * Definición de los estándares de desempeño y las expectativas de actuación de los empleados de la organización. * Grado de tolerancia de diversas opiniones. * Efectividad en la integración dentro de la organización. 	24 al 33

Tabla 4. Escala del clima organizacional

Clima organizacional	Valores
Muy buena	121 a 165
Regular	77 a 120
Deficiente	33 a 76

Tabla 5. Dimensiones de la satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Sueldos	Escala de salarios de acuerdo a asignación de responsabilidades.	1 al 4
Supervisión	Eficiencia en las actividades finales entregadas.	5 al 8
Beneficios Laborales	Compensación por realización de tareas o desempeño en el cargo.	9 al 12
Compañeros de trabajo	Relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo.	13 al 16
Comunicación	Intercambio de ideas con los compañeros de trabajos y jefes.	17 al 20
Condiciones ambientales físicas	Espacios adecuados para la realización de actividades diarias. Lugar para esparcimiento.	21 al 26
Trabajo en sí	Satisfacción por las actividades realizadas en el puesto de trabajo	27 al 31
Recompensa y reconocimiento	Motivación hacia los trabajadores por el desempeño de sus funciones.	32 al 35
Promoción	Gratificaciones al desempeño de sus actividades diarias.	36 al 40

Tabla 6. Escala de la satisfacción laboral

Satisfacción laboral	Valores
Alta	148 a 200
Media	94 a 147
Baja	40 a 93

3.4.3. Validación de instrumentos

La validez de los instrumentos se realizó a través del juicio de expertos, donde se necesitó de cinco (5) expertos, dos (2) en el área laboral y tres (3) del área de enfermería evaluaran los instrumentos para darle validez antes de su aplicación. Los formatos de validez de los instrumentos se encuentran en los Anexos de la investigación.

3.4.4. Confiabilidad de instrumentos

La confiabilidad de los instrumentos se realizó a través del Alfa de Cronbach, con el cual se constató que el instrumento de Clima Organizacional tiene un 0.899 de confiabilidad en la información que indica después de su aplicación. Lo cual lo hace valido y confiable.

Por otra parte, el instrumento de satisfacción Laboral indica un Alfa de Cronbach de 0.871 de confiabilidad lo que expresa que es confiable y valido para su aplicación.

Tabla 7. *Confiabilidad de los instrumentos*

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima Organizacional	0,899	53
Satisfacción Laboral	0,871	40

3.5. Procesamiento de datos y análisis estadístico

Los datos a recolectar fueron ingresados en una hoja de Excel previamente diseñada, donde se codificó las categorías de cada variable según el objetivo propuesto. Luego se llevó al programa estadístico SPSS 24, donde se realizaron los siguientes análisis:

- *Análisis univariado:* Se desarrolló el análisis de cada una de las variables y dimensiones de manera individual, esto permitió que se pudiera conocer la

distribución de frecuencias, se presentó en tablas y gráficas.

- *Análisis bivariados:* Se realizó un análisis de correlación, mediante el denominado coeficiente rho de Spearman. La interpretación de la correlación se realizó según el criterio sugerido por Bisquerra 2004, tal como se muestra a continuación:

Tabla 8. *Interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman*

Rango o valores	Criterio
1	Perfecta
[0.8 - 1 >	Muy alta
[0.6 - 0.8 >	Alta
[0.4 - 0.6 >	Moderada
[0.2 - 0.4 >	Baja
[0 - 0.2 >	Muy baja

Fuente: Bisquerra 2004 (23)

3.6. Aspectos éticos de la investigación

- Las mediciones y recolección de datos contaron con la autorización libre del personal de estudio.
- Los datos con los que se identificaron a los encuestados no fueron revelados en ningún momento, estos se mantuvieron en reserva.
- Este estudio no tuvo efectos secundarios para las personas evaluados, ya que la observación de las variables en estudio se realizó en ambiente natural.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Procedimiento de datos: Resultados

Análisis descriptivo

a. Clima organizacional - Variable independiente

Tabla 9. *Nivel de clima organizacional*

	Clima organizacional (Agrupada)			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	17	21.3	21.3	21.3
Regular	46	57.5	57.5	78.8
Muy buena	17	21.3	21.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

En la tabla 9 y figura 1, se presenta los niveles de clima organizacional. Se observa que el 57,5% (46) de los encuestados perciben el clima organizacional como regular, el 21,3% (17) como deficiente y el 21,3% (17) como muy buena.

Si consideramos la tendencia negativa, se puede afirmar, que el 78.8% (63) de los encuestados perciben que el nivel de clima organizacional no es muy buena, aunque en diferente grado.

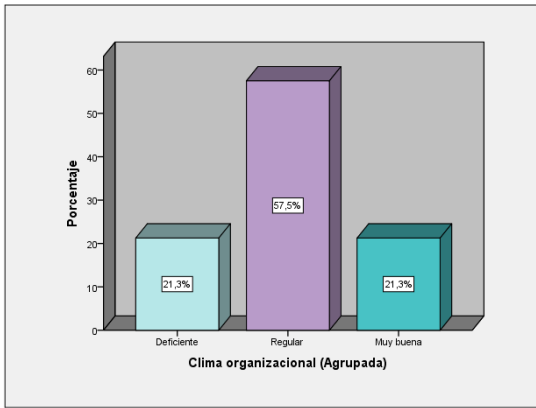


Figura 1. Nivel de clima organizacional

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

b. Estructura - Dimensión 1 de la variable independiente

Tabla 10. Nivel de estructura organizacional

Estructura (Agrupada)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	20	25.0	25.0	25.0
Regular	43	53.8	53.8	78.8
Muy buena	17	21.3	21.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

En la tabla 10 y figura 2, se presenta los niveles de estructura organizacional. Se observa que el 53,8% (43) de los encuestados perciben la estructura organizacional como regular, el 25,0% (20) como deficiente y el 21,3% (17) como muy buena.

Si consideramos la tendencia negativa, se puede afirmar, que el 78.8% (63) de los encuestados perciben que el nivel de estructura organizacional no es muy buena, aunque en diferente grado.

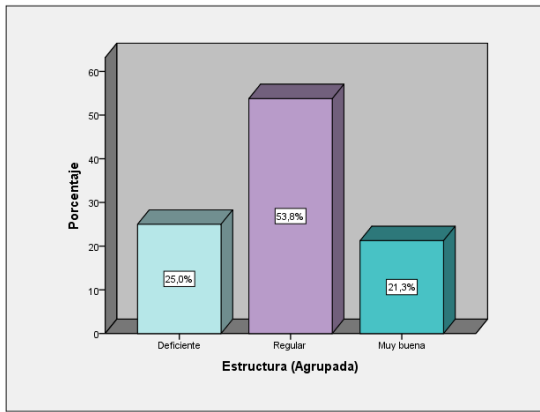


Figura 2. Nivel de estructura organizacional

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

c. Recompensa - Dimensión 2 de la variable independiente

Tabla 11. Nivel de recompensa

	Recompensa (Agrupada)			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	28	35.0	35.0	35.0
Regular	35	43.8	43.8	78.8
Muy buena	17	21.3	21.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

En la tabla 11 y figura 3, se presenta los niveles de recompensa. Se observa que el 43,8% (35) de los encuestados perciben las recompensas como regular, el 35,0% (35) como deficiente y el 21,3% (17) como muy buena.

Si consideramos la tendencia negativa, se puede afirmar, que el 78.8% (63) de los encuestados perciben que el nivel de las recompensas no es muy buena, aunque en diferente grado.

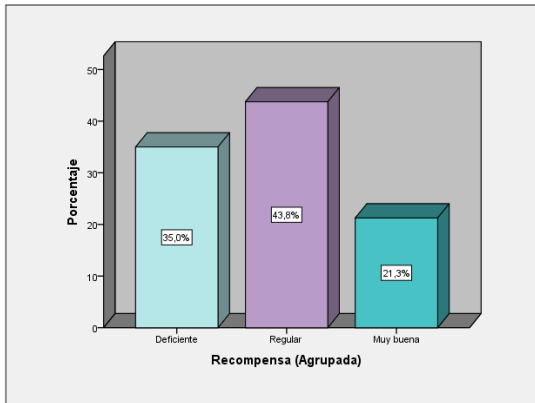


Figura 3. Nivel de recompensa

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

d. Estándares de desempeño - Dimensión 3 de la variable independiente

Tabla 12. Nivel de estándares de desempeño

	Estándares de desempeño (Agrupada)			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	19	23.8	23.8	23.8
Regular	37	46.3	46.3	70.0
Muy buena	24	30.0	30.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

En la tabla 12 y figura 4, se presenta los niveles de estándares de desempeño. Se observa que el 46,3% (37) de los encuestados perciben los estándares de desempeño como regular, el 23,8% (19) como deficiente y el 30,0% (24) como muy buenos.

Si consideramos la tendencia negativa, se puede afirmar, que el 70.0% (56) de los encuestados perciben que el nivel de los estándares de desempeño no es muy bueno, aunque en diferente grado.

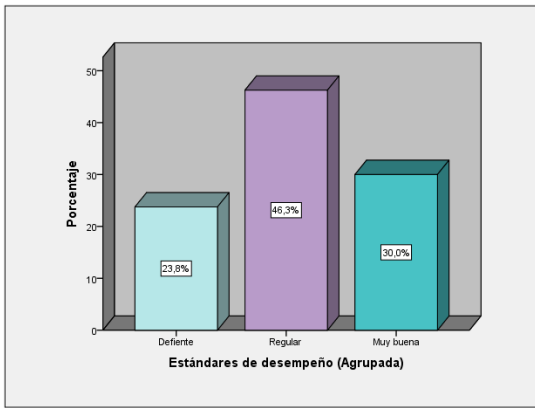


Figura 4. Nivel de estándares de desempeño

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

e. Satisfacción laboral - Variable dependiente

Tabla 13. Nivel de satisfacción laboral

	Satisfacción laboral (Agrupada)			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	23	28.8	28.8	28.8
Media	38	47.5	47.5	76.3
Alta	19	23.8	23.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

En la tabla 13 y figura 5, se presenta los niveles de satisfacción laboral. Se observa que el 47,5% (38) de los encuestados perciben la satisfacción laboral como media, el 28,8% (23) como baja y el 23,8% (19) como alta.

Si consideramos la tendencia negativa, se puede afirmar, que el 76.3% (61) de los encuestados perciben que los niveles de satisfacción laboral no son alta, aunque en diferente grado.

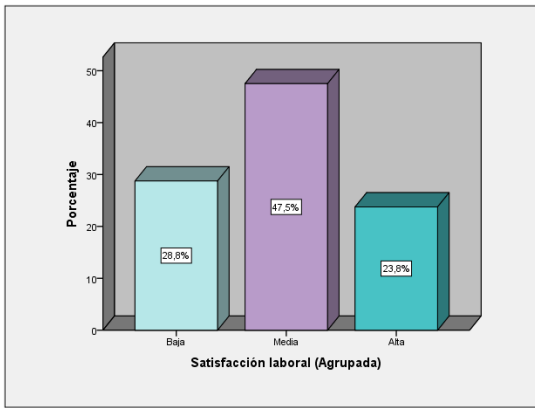


Figura 5. Nivel de satisfacción laboral

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

f. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

Tabla 14. *Clima organizacional y satisfacción laboral*

Tabla cruzada Clima organizacional (Agrupada)*Satisfacción laboral (Agrupada)						
		Satisfacción laboral (Agrupada)			Total	
		Baja	Media	Alta		
Clima organizacional (Agrupada)	Deficiente	Recuento	8	7	2	17
		% del total	10.0%	8.8%	2.5%	21.3%
	Regular	Recuento	11	20	15	46
		% del total	13.8%	25.0%	18.8%	57.5%
	Muy buena	Recuento	4	11	2	17
		% del total	5.0%	13.8%	2.5%	21.3%
Total	Recuento	23	38	19	80	
	% del total	28.8%	47.5%	23.8%	100.0%	

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

En referencia a las variables clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja; se observa que el 25,0% (20) de los encuestados expresan que cuando el clima organizacional es

“regular”, el nivel de la satisfacción laboral es “media”; por otra parte un 10,0% (8) de los encuestados indican que cuando el clima organizacional es “deficiente”, el nivel de la satisfacción laboral es “baja”; y, un 2.5% (2) de los encuestados indican que cuando la estructura es “muy buena”, el nivel de la satisfacción laboral es “alta”.

Si consideramos la tendencia negativa, se puede afirmar que, en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, el clima organizacional tienen una tendencia al nivel “regular” y la satisfacción laboral tiene una tendencia al nivel “media”.

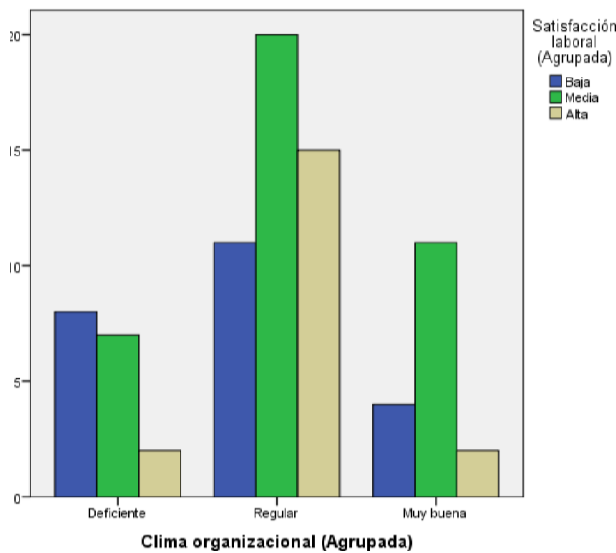


Figura 6. Clima organizacional y satisfacción laboral

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

g. Objetivo Específico 1

Determinar la relación que existe entre la dimensión estructura y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

Tabla 15. Estructura organizacional y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral (Agrupada)			Total	
		Baja	Media	Alta		
Estructura (Agrupada)	Deficiente	Recuento	8	8	4	20
		% del total	10.0%	10.0%	5.0%	25.0%
	Regular	Recuento	12	19	12	43
		% del total	15.0%	23.8%	15.0%	53.8%
	Muy buena	Recuento	3	11	3	17
		% del total	3.8%	13.8%	3.8%	21.3%
Total	Recuento	23	38	19	80	
	% del total	28.8%	47.5%	23.8%	100.0%	

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

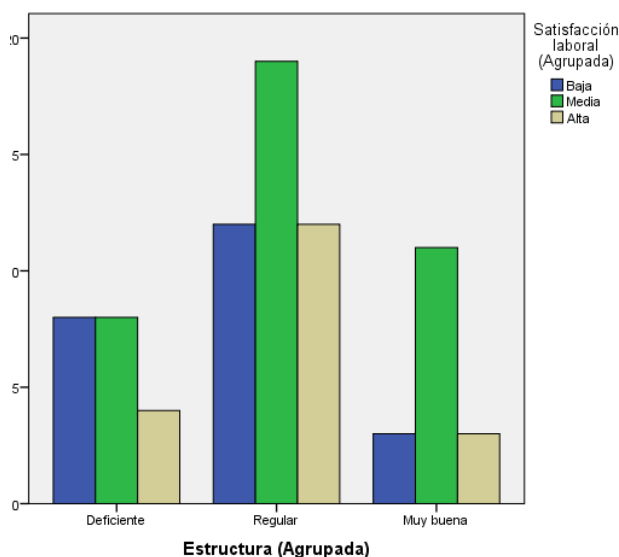


Figura 7. Estructura organizacional y satisfacción laboral

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

En referencia a las dimensión estructura y la variable satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja; se observa que el 23,8% (19) de los encuestados expresan que cuando la estructura es “regular”, el nivel de la satisfacción laboral es “media”; por otra parte un 10,0% (8) de los encuestados indican que cuando la estructura es “deficiente”, el nivel de la satisfacción

laboral es “baja”; y, un 3.8% (3) de los encuestados indican que cuando la estructura es “muy buena”, el nivel de la satisfacción laboral es “alta”.

Si consideramos la tendencia negativa, se puede afirmar que, en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, la estructura organizacional tienen una tendencia al nivel “regular” y la satisfacción laboral tiene una tendencia al nivel “media”.

h. Objetivo Específico 2

Determinar la relación que existe entre la dimensión recompensa y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

Tabla 16. *Recompensa y satisfacción laboral*

		Tabla cruzada Recompensa (Agrupada)*Satisfacción laboral (Agrupada)			Total	
		Satisfacción laboral (Agrupada)				
		Baja	Media	Alta		
Recompensa (Agrupada)	Deficiente	Recuento	7	16	5	28
		% del total	8.8%	20.0%	6.3%	35.0%
	Regular	Recuento	9	14	12	35
		% del total	11.3%	17.5%	15.0%	43.8%
	Muy buena	Recuento	7	8	2	17
		% del total	8.8%	10.0%	2.5%	21.3%
Total	Recuento	23	38	19	80	
	% del total	28.8%	47.5%	23.8%	100.0%	

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

En referencia a las dimensión recompensa y la variable satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja; se observa que el 17,5% (14) de los encuestados expresan que cuando la recompensa es “regular”, el nivel de la satisfacción laboral es “media”; por otra parte un 8,8% (7) de los encuestados indican que cuando la recompensa es “deficiente”, el nivel de la satisfacción laboral es “baja”; y, un 2.5% (2) de los encuestados indican que cuando la recompensa es

“muy buena”, el nivel de la satisfacción laboral es “alta”.

Si consideramos la tendencia negativa, se puede afirmar que, en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, la recompensa tiene una tendencia al nivel “regular” y la satisfacción laboral tiene una tendencia al nivel “media”.

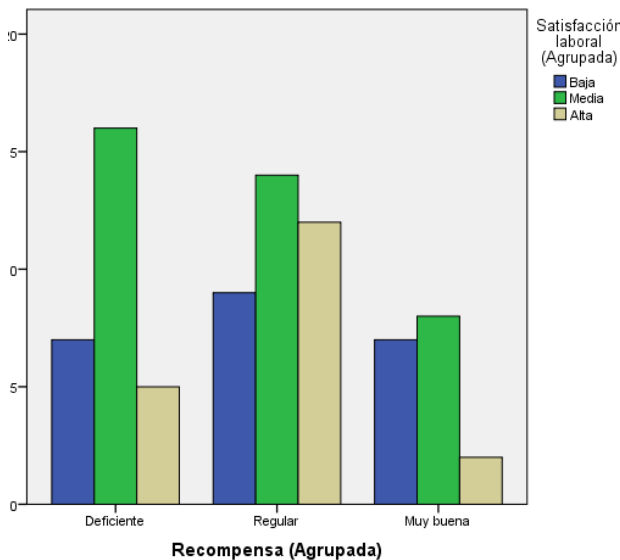


Figura 8. Recompensa y satisfacción laboral

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

i. Objetivo Específico 3

Determinar la relación que existe entre la dimensión estándares de desempeño y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

En referencia a la dimensión estándares de desempeño y la variable satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja; se observa que el 26,3% (21) de los encuestados expresan que cuando los estándares de desempeño son “regulares”, el nivel de la satisfacción laboral es “media”;

por otra parte un 10,0% (8) de los encuestados indican que cuando los estándares de desempeño son “deficientes”, el nivel de la satisfacción laboral es “baja”; y, un 6.3% (5) de los encuestados indican que cuando los estándares de desempeño son “muy buenos”, el nivel de la satisfacción laboral es “alta”.

Si consideramos la tendencia negativa, se puede afirmar que, en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, los estándares de desempeño tienen una tendencia al nivel “regular” y la satisfacción laboral tiene una tendencia al nivel “media”.

Tabla 17. *Estándares de desempeño y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral (Agrupada)			Total	
		Baja	Media	Alta		
Estándares de desempeño (Agrupada)	Deficiente	Recuento	8	5	6	19
		% del total	10.0%	6.3%	7.5%	23.8%
	Regular	Recuento	8	21	8	37
		% del total	10.0%	26.3%	10.0%	46.3%
	Muy buena	Recuento	7	12	5	24
		% del total	8.8%	15.0%	6.3%	30.0%
Total	Recuento	23	38	19	80	
	% del total	28.8%	47.5%	23.8%	100.0%	

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

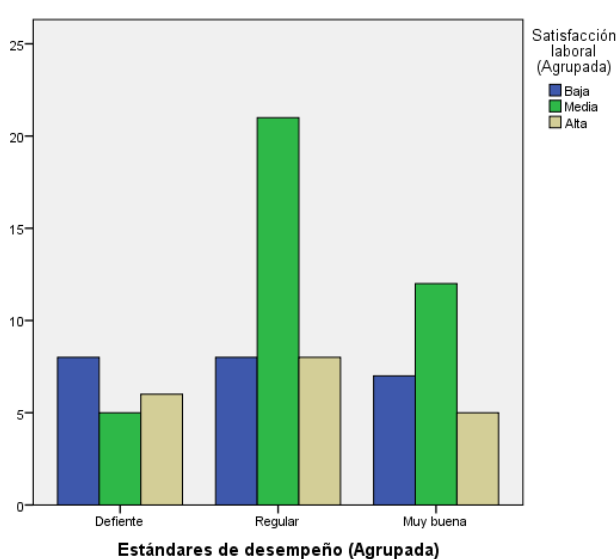


Figura 9. Estrategias de cobranza y programas de cobro de deudas

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

4.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

H_a: Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

Tabla 18. Asociación rho de Spearman: clima organizacional y satisfacción laboral

Correlaciones				
			Clima organizacional (Agrupada)	Satisfacción laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Clima organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	0.910
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Satisfacción laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	0.910	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = -0,910$ entre las variables: clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño.

Este valor indica que el nivel de relación entre las variables es positiva y alta. La significancia de $p = 0,000$ muestra que es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se concluye que: existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la dimensión estructura y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

H_a: Existe relación entre la dimensión estructura y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

Tabla 19. *Asociación rho de Spearman: estructura y satisfacción laboral*

Correlaciones				
			Estructura (Agrupada)	Satisfacción laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Estructura (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	0.903
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Satisfacción laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	0.903	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = -0,903$ entre: la dimensión estructura y la variable satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño.

Este valor indica que el nivel de relación entre las variables es positiva y alta. La significancia de $p = 0,000$ muestra que es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se concluye que: existe relación entre estructura y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la dimensión recompensa y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

H_a: Existe relación entre la dimensión recompensa y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

Tabla 20. Asociación rho de Spearman: recompensa y satisfacción laboral

Correlaciones				
			Recompensa (Agrupada)	Satisfacción laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Recompensa (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	0.907
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Satisfacción laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	0.907	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = -0,907$ entre: la dimensión recompensa y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño.

Este valor indica que el nivel de relación entre las variables es positiva y alta. La significancia de $p = 0,000$ muestra que es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se concluye que: existe relación entre recompensa y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la dimensión estándares de desempeño y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

H_a: Existe relación entre la dimensión estándares de desempeño y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

Tabla 21. Asociación rho de Spearman: estándares de desempeño y satisfacción laboral

Correlaciones				
			Estándares de desempeño (Agrupada)	Satisfacción laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Estándares de desempeño (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	0.908
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Satisfacción laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	0.908	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Nota. Tomado de los resultados del SPSS26.

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = -0,908$ entre: la dimensión estándares de desempeño y la variable satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño.

Este valor indica que el nivel de relación entre las variables es positiva y alta. La significancia de $p = 0,000$ muestra que es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se concluye que: existe relación entre estándares de desempeño y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño.

4.3. Discusión de resultados

De la investigación realizada en el Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja de Lima, referido a relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de las enfermeras en el centro quirúrgico; se derivaron los siguientes resultados que son motivos de discusión:

Si bien es cierto el clima organizacional y la satisfacción laboral el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, Lima – Perú, la información de esta investigación a nivel institucional y de otras organizaciones de salud, permite proponer estrategias para el mejoramiento del entorno laboral y la satisfacción de los trabajadores, ya que tanto enfermeras como otros profesionales de la salud, cumplen un rol importante para el logro de los objetivos misionales de una institución de salud.

Con los resultados obtenidos se determinó que existe relación muy buena entre las variables de estudio clima en la organización y satisfacción laboral entre el personal de enfermería del Centro Quirúrgico, el cual se calculó a través del Rho de Spearman= 0.866, expresando un valor positivo. En base a este resultado se puede mencionar a Bernal (19), el cual indica que el clima organizacional es un factor que afecta la opinión y hasta actitud de los empleados, está definido por el ambiente que se vive y el cual repercute sobre cómo se comportan los trabajadores dentro de una empresa, por lo cual existe relación proporcional entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. También Palma (20), destaca que la satisfacción laboral está referida a la actitud que pueda tener el trabajador hacia sus responsabilidades dentro de la organización y con el desarrollo de su trabajo. Esta satisfacción está relacionada con la percepción que se tenga

sobre la retribución, grupo de trabajo, seguridad y desarrollo profesional). Aquí se toman en cuenta las necesidades, valores y rasgos del puesto de trabajo, así mismo expresa que mayor clima organizacional mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores.

De igual forma, APANCHO Y CONDORI, (8) tienen resultados similares en su investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de Cirugía y Centro Quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa 2016”, la cual determinaron que había relación significativa (p -valor < 0.05) entre el Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral, con Rho Spearman = 0.6939, por lo cual el Clima organizacional y satisfacción laboral se correlacionan directamente, a mayor clima organizacional mayor la satisfacción laboral. Igualmente, MEZA y COAQUIRA (2), realizaron la investigación titulada “Clima organizacional y Satisfacción laboral en el profesional de enfermería en los servicios de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao 2017”. Encontraron que el clima organizacional tenía relación (p -valor = 0.000) con la satisfacción laboral, con un Rho de Spearman = 0.720. Este resultado se puede comparar con el de PÉREZ Y ZAFRA, (7), los cuales encontraron relación significativa (p -valor = 0.001) entre “Clima Organizacional” y “Satisfacción Laboral”, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.572. en el personal profesional de enfermería de la Clínica San Juan de Dios, Lima 2018”. Igualmente, según el estudio de ARIAS (63) el cual desarrolló una investigación determinando la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa del sector privado, detalló en sus conclusiones que los trabajadores que tienen un nivel de instrucción mayor se sienten más motivados y más satisfechos laboralmente, por el contrario las personas que tienen nivel de educación baja también experimentan un mayor desmotivación e insatisfacción laboral, por el hecho de percibir salarios bajos, este resultado se relaciona

a esta investigación en el aspecto en que el salario y los planes de carrera de la organización son muy importantes para la satisfacción laboral del personal.

También en esta investigación se determinó que el clima organizacional en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, Lima - Perú, es considerado como regular por parte de las enfermeras con un 48% del 100% consultados. En cuanto a la satisfacción laboral se percibe como baja con un 37%. De igual manera, CASTRO Y ESPINOZA (61) en su investigación realizada en Huancayo-Perú en el año 2015, llegaron a la conclusión que el 72% de las enfermeras las cuales eran objeto de estudio, consideraban un inadecuado clima organizacional y un porcentaje bastante alto de 80% de los encuestados se mostraron insatisfechas con su satisfacción laboral. Este resultado se debe a varios factores, entre ellos falta de motivación laboral, pocos incentivos económicos y también pocos planes de carrera lo que crea un ambiente de baja productiva y con alta rotación de personal, lo cual también repercute directamente en la calidad de la atención que prestan.

En cuanto a la variable clima organizacional se analizaron las dimensiones estructura, recompensa y estándares, se evaluó la relación que tienen con la satisfacción laboral y se encontró que la que está más relacionada es la recompensa con la satisfacción laboral, teniendo un Rho de Spearman= 0.594 por lo cual la relación es moderada y significativa. También se evidenció con la aplicación del instrumento que el 65% de los encuestados considera que el sueldo es la dimensión más asociada a la satisfacción laboral; sin embargo, en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, Lima - Perú, está bastante baja la apreciación de los trabajadores con respecto a esta dimensión, lo cual crea un ambiente de insatisfacción en el personal. Se puede comparar

con los resultados de RAMOS (62) en donde obtuvo como resultado un grado de satisfacción laboral de las enfermeras en la REDEES - Puno de insatisfacción, esto motivado a la falta de beneficios laborales y remunerativos principalmente, así como por las condiciones físicas, las relaciones sociales, relación frente a la autoridad, necesidad de autorrealización y políticas administrativas.

Por su parte, VERA, (64) reportó en su investigación que el 37% enfermeras contaban con lo mínimo necesario que les permitía desempeñar sus funciones dentro del centro de salud para el cual laboraban, a consecuencia de esto su satisfacción laboral era baja, también en el estudio de RÍOS (65) destaca que la participación de las enfermeras referente en la toma de decisiones es considerada como baja, en general se puede indicar que las dimensiones de estructura, recompensa y estándares, las cuales corresponden al Diseño Organizacional en el centro de salud de estudio debe fortalecerse, así como se muestra en otras investigaciones, el personal de enfermería tienen que adaptarse a la realidad que viven en los centros de salud, en donde en la mayoría de los casos no existen lo suficientes materiales, equipos, apoyo por parte de la institución así como motivación para que logren un mejor desempeño y prestación de servicios, es aquí donde la propia estructura de enfermería a nivel jerárquico no va a permitir una libre participación de todas las enfermeras del área, sin tomar en cuenta su antigüedad o también los años de servicio, donde debe prevalecer la preparación y el ejercicio óptimo de sus tareas; razón por la cual se encuentra descontento por parte del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, Lima - Perú.

Cabe señalar que el actual sistema de salud se enfrenta a presupuestos insuficientes para

poder proponer mejoras a médicos, enfermeras y técnicos en todos los hospitales del país. La modernización de la infraestructura y el equipamiento del hospital están en marcha. La epidemia de enfermedades infecciosas y la reaparición de otras enfermedades prevenidas por la vacunación significan graves retrasos relacionados con el sistema de salud del mundo entero. Modernizar el sistema es digno de mención, pero requiere mayor velocidad y mayor compromiso de nuestras autoridades.

Esta investigación brinda una visión realista de la realidad que viven las enfermeras en muchos centros del país, por lo que es necesario intervenir no solo hacia el personal de enfermeras, sino también con todo el personal de salud, pues todos comparten el mismo ambiente laboral por lo cual se hace vital mejorar la insatisfacción profesional hacia los centros de trabajo, ya que al realizar el trabajo con desmotivación e insatisfacción, afectará la atención al paciente y la salud mental profesional, especialmente al área de enfermería.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. De los resultados obtenidos en la investigación, se observa que existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021, hallándose un valor calculado para $p = 0,000$ a un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de correlación 0,910.

Los resultados estadísticos que se realizaron con los datos de las 80 encuestas realizadas ratificaron la aceptación de la hipótesis general, demostrando así que existe una correlación alta entre las variables.

Estadísticamente queda demostrado que, existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.; por lo tanto, se aprueba la hipótesis general.

2. De los resultados obtenidos en la investigación, se observa que existe relación entre la dimensión estructura y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021, hallándose un valor calculado para $p = 0,000$ a un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de

correlación 0,903.

Los resultados estadísticos que se realizaron con los datos de las 80 encuestas realizadas ratificaron la aceptación de la hipótesis específica 1, demostrando así que existe una correlación alta entre la dimensión 1 de la variable 1 y la variable 2.

Estadísticamente queda demostrado que, existe relación entre la dimensión estructura y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021; por lo tanto, se aprueba la hipótesis específica 1.

3. De los resultados obtenidos en la investigación, se observa que existe relación entre la dimensión recompensa y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021, hallándose un valor calculado para $p = 0,000$ a un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de correlación 0,907.

Los resultados estadísticos que se realizaron con los datos de las 80 encuestas realizadas ratificaron la aceptación de la hipótesis específica 2, demostrando así que existe una correlación alta entre la dimensión 2 de la variable 1 y la variable 2.

Estadísticamente queda demostrado que, existe relación entre la dimensión recompensa y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021; por lo tanto, se aprueba la hipótesis específica 2.

4. De los resultados obtenidos en la investigación, se observa que existe relación entre la dimensión estándares de desempeño y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021,

hallándose un valor calculado para $p = 0,000$ a un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de correlación 0,908.

Los resultados estadísticos que se realizaron con los datos de las 80 encuestas realizadas ratificaron la aceptación de la hipótesis específica 3, demostrando así que existe una correlación alta entre la dimensión 3 de la variable 1 y la variable 2.

Estadísticamente queda demostrado que, existe relación entre la dimensión estándares de desempeño y satisfacción laboral de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021; por lo tanto, se aprueba la hipótesis específica 3.

5.2. Recomendaciones

1. Se recomienda la creación de programas de capacitación para el personal de enfermería, donde puedan hacer actualizaciones profesionales, estas capacitaciones pueden ser ofrecidas por el departamento de talento humano del centro de salud a modo de fomentar la motivación laboral en el personal.
2. Las capacitaciones también pueden ir orientadas en base a la calidad del servicio a los usuarios que prestan el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, Lima – Perú.
3. Realizar juntas de trabajo con el departamento de RRHH para que conozcan problemática en cuanto a clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro de salud y puedan optar por mejores recompensas a los trabajadores en base a una evaluación del desempeño.

4. Realizar jornadas de actividades dinámicas fuera de las horas laborales, que promuevan la integración entre el personal de enfermería y sus supervisores a modo de fomentar el trabajo en equipo.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

1. Hanco E, Ochoa F. Comportamiento organizacional y la calidad de atención en el personal de salud de la Microred Ate III. [Internet]. 2017 [citado 2019 Septiembre 08]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22133/Hanco_RE.PF?Sequence=1&isallowed=y
2. Meza, Y., Coaquira, M.G. Clima organizacional y Satisfacción laboral en el profesional de enfermería en los servicios de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao 2017. Tesis (Lic. En enfermería), Universidad Nacional del Callao. Callao, Perú. 2018. Recuperado de: http://repositorio.Unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3062/Meza%20Rivera%20y%20Coaquira%20Pinto_POSGRADO_2018.pdf?Sequence=1&isallowed=y
3. Chiavenato, I. Las personas y las organizaciones México: MC Graw Hill; 2001.
4. Gutiérrez, G.E, Payano, C.N. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la Clínica San Juan de Dios, Lima 2018. Tesis (Lic. en enfermería), Universidad Privada Norbert Wiener. Lima, Perú. 2018. Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2361/TITULO%20-%20PAYANO%20-%20GUTIERREZ.pdf?Sequence=1&isallowed=y>

5. Trejo, J. R. Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional del Departamento de Ginecología del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, agosto a diciembre 2017. Tesis (Lic. Médico cirujano). Universidad Privada San Juan Bautista. Lima, Perú. 2018. Recuperado de: [http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/1483 /T-TPMC-ESSICA%20ROGELIA%20TREJO%20CAYO.pdf?Sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/1483/T-TPMC-ESSICA%20ROGELIA%20TREJO%20CAYO.pdf?Sequence=1&isallowed=y)
6. Vallejos, M.I. Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017. Tesis (Msc. Gestión de los servicios de salud). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. 2017. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8731/Vallejos_PMI.pdf?Sequence=1&isallowed=y
7. Pérez, Y.A., Zafra, E.C. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital Santa Rosa, Lima 2017. Tesis (Msc. en ciencias de la enfermería), Universidad Privada Norbert Wiener. Lima, Perú. 2018. Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2717/TESI%20P%c3%a9rez%20Yolanda%20%20Zafra%20Emilia.pdf?Sequence=&isallowed=y>
8. Apancho, Y. A., Condori, K. J. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de Cirugía y Centro Quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa 2016. Tesis (Lic. en enfermería), Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú. 2016. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2357/enaoccgk.pdf?Sequence=1&isallowed=y>

9. Meza, Y., Coaquira, M.G. Clima organizacional y Satisfacción laboral en el profesional de enfermería en los servicios de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao 2017. Tesis (Lic. en enfermería), Universidad Nacional del Callao. Callao, Perú. 2018. Recuperado de: http://repositorio.Unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3062/Meza%20Rivera%20y%20Coaquira%20Pinto_POSGRADO_2018.pdf?Sequence=1&isallowed=y
10. Vara, L.Y. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal profesional de la Red de Salud Arequipa Caylloma, Arequipa 2017. Tesis (Lic. Enfermería). Universidad Alas Peruanas. Arequipa, Perú. 2017. Recuperado de: http://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/uap/6300/1/T059_45949415_T.pdf
11. Vallejos, M.I. Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017. Tesis (Msc. Gestión de los servicios de salud). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. 2017. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8731/Vallejos_PMI.pdf?Sequence=1&isallowed=y
12. Evangelio. J., y Monteiro. F. El clima organizacional y la satisfacción de los empleados de un Centro Médico Integrado. Rev. Psicol., Organ. El trabajo v.3 n.1 Florianópolis jun. 2003.
13. Perdomo, Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo en la empresa Waryna C.A. Venezuela, 2018.
14. Chiang, Salazar y Núñez, Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1 Chile. 2017.

15. Turizo y Ruiz, Análisis del clima organizacional en la prestación de servicios de salud y cómo influye en la calidad de la atención. Cali - Colombia. 2020.
16. Solórzano, Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la tercera edad de una empresa de Procesos químicos. Valencia - Estado Carabobo Venezuela. 2018.
17. Cortazar y Chamorro, Incidencia del clima laboral en la calidad de atención en servicios de salud Cali Colombia. 2014
18. Ramos, D. El Clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Universidad Nacional Abierta y Distancia. UNAD. Cundinamarca, Colombia. 2012. Recuperado de: <https://repository.unad.edu.Co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=008D50BC9DE9C2A179FB133518690B85.jvm1?Sequence=1>
19. Ministerio de Salud (MINSA). Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. Lima: Dirección General de Salud de las Personas Dirección de Calidad en Salud. 2014. Recuperado de: http://www.hma.gob.pe/calidad/NORMAS-MINSA-15/INFORM-CALID-14/RM468_2011MINSA.pdf
20. Palma, S. Escala Satisfacción Laboral. SL-SPC. Lima, Perú: Editorial Cartolan Eirl.1999. Recuperado de: https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
21. Calcina, M. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Dos de Mayo 2012. (Tesis de Especialidad). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú. 2015. Recuperado de: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-782318>

22. Aguado, R. La satisfacción laboral. México, D.F.: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores, S.A. 1998.
23. Bernal, I., Pedraza, N.A., y Sánchez, M.L. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales* 31, 8-19. 2015. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>
24. Robbins, S.P., y Judge, T.A. Comportamiento organizacional. Juárez, México: Editorial Pearson Educación. 2009. Recuperado de: https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
25. Bergerón, J., et al. Aspectos humanos de la organización. Costa Rica: Gaitán Morin. 1983.
26. Robbins, S. Fundamentos del Comportamiento Organizacional. México: Edit. Prentice Hall. 1998.
27. Calcina, M. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Dos de Mayo 2012. (Tesis de Especialidad). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú. 2015. Recuperado de: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-782318>
28. Sánchez, M. C. & Sánchez, P. (2013). Efecto de factores personales y organizativos sobre la satisfacción laboral en España, XXVII Congreso Internacional de Economía Aplicada, Asepelt 2013, Zaragoza."
29. Huber, D. Liderazgo y Administración en Enfermería. México: Mc Graw-Hill Interamericana. 1996.
30. Koontz, H. Y Weihrich, H. Administración 1 una persona global (12ª ed.). Mexico: Mc Graw-Hill. 2004.

31. Morán y Pacheco. Variables organizacionales que afectan el funcionamiento de una empresa de proyectos. Revista Cubana de Psicología, Volumen 21, No.3. 2010.
32. Pacheco. Estudio Longitudinal del Clima Organizacional en una Empresa Central Termoeléctrica". Tesis presentada en opción al título académico de Master en Psicología Laboral y Organizacional. Facultad de Psicología. Universidad de La Habana. 2007.
33. García, A., Moro, M.N. y Medina, M. Evaluación y dimensiones que definen el clima y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Revista de Calidad Asistencial. 2010.
34. Valverde et al. La Cultura Organizacional Y La Renovación De Las Competencias .Volumen 6, nº. 2007.
35. Sauvè. Organización y Administración. Prentice Hall Interamericana, México. 2003.
36. Torres. Diagnóstico de Clima Organizacional en una Empresa de la Unión CUBAPETROLEO (Cupet)". Tesis presentada en opción al título académico de Master en Psicología Organizacional. Universidad de La Habana. 2006
37. Currículo Nacional Base Guatemala, 2014.
38. Escalona y Medina. La cultura organizacional para los Sistemas organizacionales de Salud. Rev. Med. Electrón, 2013.
39. Cerrillo. Caracterización de la cultura organizacional. Rev. Pensamiento y Gestión, Universidad del Norte. 2012.
40. Flores y Canales. Clima organizacional en Institutos de Investigaciones del Sector Salud Caso: Universidad del Zulia. 2010.
41. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en España, 1997.

42. Ellis. Motivación y Personalidad, ed. Díaz de Santos S.A., Madrid, 1991.
43. Cornell, Paradigmas de la cultura organizacional. Cali, Univalle. 1950.
44. Guillén y Guil. Psicología del trabajo para relaciones. Madrid España: Mc Graw Hill., 1999.
45. Peiro y Prieto, Clima organizacional y nivel de satisfacción del docente en las escuelas básicas estatales de la parroquia cátedra de ciudad bolívar. Bolívar. 1996.
46. Ortega, La Administración sin Administradores. Tomado de: Contra la Corriente. Sao Paulo, Vergara Editores. 2010.
47. Parsons y Kluckhohn, El Clima en las Organizaciones. México, 1999.
48. Rokeach, Metodología de la investigación educativa. 2003.
49. Garzón y Garcés, Definición de un modelo de clima laboral basado en competencias. Murcia, España. 2002.
50. Camps, Administración de recursos humanos. México: Prentice Hall. Pearson. 1994.
51. Sola. El Liderazgo. Grupo editor latinoamericano. 1999.
52. Quintana. Gerencia Educativa: Nuevas Tendencias. 2001.
53. Villoro. Diagnóstico Organizacional. México: Alfaomega. 1986.
54. Supo J. Seminarios de Investigación Científica: Metodología de La Investigación Para Las Ciencias de La Salud. 2da edición. 2014.
55. Ramon y Cajal. El Cambio Organizacional. 2009.
56. Kerlinger y Lee Organizacional Climate. Documento de Harvard University Press. Boston. 2002.
57. Hernández Sampieri, Roberto; et al. Metodología de la Investigación. 2ª. Ed. Mcgraw-Hill. México, D.F., 2001.

58. Ander-Egg. Introducción a las técnicas de investigación social. Buenos Aires Humanitas. 1995.
59. Goncalvez, Alexis, Fundamentos del Clima Organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). 2000.
60. García F. Dimensiones del Clima Organizacional. 2010.
61. Castro E, Espinoza J. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de salud La Libertad-Huancayo, 2014.
62. Ramos G,. Grados de Satisfacción Laboral de la Enfermera en las unidades productivas de Servicios de Salud en Puno. 2018.
63. Arias W, Arias G. Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. 2018.
64. Vera, S. Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social Organizational climate of the regional hospitals of the Social Security Institute. Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud, 11(2), 41–54. 2013 Retrieved from <http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v11n2/v11n2a06.pdf>
65. Ríos, G. Clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, 2017 (Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua). Retrieved from <http://repositorio.unan.edu.ni/7909/2/t952.pdf>

ANEXOS

Anexo 2. Cuestionario de la variable Clima Organizacional

Cuestionario sobre CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario se usará para conocer sobre el CLIMA ORGANIZACIONAL de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

El instrumento se aplicará en un solo acto a las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

Las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021 al responder el cuestionario, deberán marcar con una "X" el valor de la calificación correspondiente.

Recuerde que no hay respuesta correcta ni incorrecta.

Las respuestas son confidenciales y anónimas.

DATOS INFORMATIVOS:

Edad: años

Sexo: F () M ()

Fecha: / / 2021

Servicio:

Especialidad:

Tiempo laboral:

OPCIONES DE RESPUESTA:

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

VARIABLE	No.	DIMENSIONES E ITEMS	ESCALA				
			5	4	3	2	1
CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCURA		5	4	3	2	1
	1	¿En esta institución las tareas están claramente definidas?					
	2	¿En esta institución las tareas están lógicamente estructuradas?					
	3	¿En esta institución se tiene claro quién manda y toma las decisiones?					
	4	¿Conozco claramente las políticas de esta institución?					
	5	¿Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución?					
	6	¿En esta institución no existe muchos papeleos para hacer las cosas?					
	7	¿El exceso de reglas, detalles administrativos trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)?					
	8	¿Aquí la productividad se ve afectada por falta de organización y planificación?					
	9	¿En esta institución a veces no se tiene claro a quien reportar?					
	10	¿La alta dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan?					
	11	¿No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta institución, casi todo se verifica dos veces?					
	12	¿A los de la alta dirección le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos?					
	13	¿Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado?					
	14	¿En esta institución salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mi misma?					
	15	¿Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por si mismas?					
	16	¿En esta institución cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas?					
	17	¿En esta institución uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidad?					
	RECOMPENSA		5	4	3	2	1
	18	¿En esta institución existe un buen sistema de promoción?					
	19	¿Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución son mayores que las amenazas críticas?					
	20	¿Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo?					
	21	¿En esta institución hay muchísima crítica?					
	22	¿En esta institución no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo?					
	23	¿Cuando cometo un error me sancionan?					
	ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO		5	4	3	2	1
	24	¿Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores?					
	25	¿En esta institución la alta dirección habla acerca de mis aspiraciones dentro de la institución?					
	26	¿Las personas dentro de esta institución no confían verdaderamente una en el otro?					
	27	¿Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil?					
	28	¿La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc?					
	29	¿En esta institución se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos?					
	30	¿La actitud de los de alta dirección es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable?					
31	¿La alta dirección siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos?						
32	¿Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes?						
33	¿Lo más importante en la institución, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible?						

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 3. Cuestionario de la variable Satisfacción Laboral

Cuestionario sobre SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario se usará para conocer sobre la SATISFACCIÓN LABORAL de las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

El instrumento se aplicará en un solo acto a las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021.

Las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2021 al responder el cuestionario, deberán marcar con una "X" el valor de la calificación correspondiente.

Recuerde que no hay respuesta correcta ni incorrecta.

Las respuestas son confidenciales y anónimas.

DATOS INFORMATIVOS:

Edad: años

Sexo: F () M ()

Fecha: / / 2021

Servicio:

Especialidad:

Tiempo laboral:

OPCIONES DE RESPUESTA:

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

VARIABLE	No.	DIMENSIONES E ÍTEMES	ESCALA				
			5	4	3	2	1
SATISFACCIÓN LABORAL		SUELDOS	5	4	3	2	1
	1	¿Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago?					
	2	¿Los aumentos salariales son muy distanciados entre sí?					
	3	¿Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional?					
	4	¿Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas?					
		SUPERVISIÓN	5	4	3	2	1
	5	¿Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo?					
	6	¿La relación que tengo con mis superiores es cordial?					
	7	¿Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora del servicio?					
	8	¿La enfermera jefe reconoce mi desempeño laboral (carta de felicitación)?					
		BENEFICIOS LABORALES	5	4	3	2	1
	9	¿El conjunto que tenemos es equitativo?					
	10	¿Recibo un bono extra por trabajar en el área de centro quirúrgico?					
	11	¿Se me retribuye económicamente en horas de trabajo el tiempo extra que laboro?					
	12	¿Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo?					
		COMPAÑEROS DE TRABAJO	5	4	3	2	1
	13	¿Tengo empatía con mis compañeras de trabajo?					
	14	¿Trabajo más de lo que debiera, debido a la incompetencia e inexperience de mis colegas?					
	15	¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?					
	16	¿Existe solidaridad entre compañeros de trabajo?					
		COMUNICACIÓN	5	4	3	2	1
	17	¿La comunicación aparenta ser buena en este servicio?					
	18	¿Existe afinidad con mi grupo de trabajo?					
	19	¿Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo?					
	20	¿La tarea asignada no siempre es siempre bien explicada?					
		CONDICIONES AMBIENTALES FÍSICAS	5	4	3	2	1
	21	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores?					
	22	¿El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación y ventilación?					
	23	¿Cuento con material de bioseguridad?					
	24	¿Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales?					
	25	¿Existe hacinamiento en centro quirúrgico?					
	26	¿Son suficientes los recursos materiales como camillas sillas de ruedas cobertores?					
		TRABAJO EN SÍ	5	4	3	2	1
	27	¿Siento que mi trabajo se ha rutinario?					
	28	¿Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo?					
	29	¿Mi trabajo es altamente estresante?					
	30	¿Considero que tengo conocimientos y habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo?					
	31	¿Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío?					
		RECOMPENSA Y RECONOCIMIENTO	5	4	3	2	1
	32	¿Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería de recibir?					
33	¿No siento que el trabajo que hago es apreciado?						
34	¿Hay pocas recompensas para los que trabaja aquí?						
35	¿No siento que mis esfuerzos son remunerados como debería de ser?						
	PROMOCIÓN	5	4	3	2	1	
36	¿Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día?						
37	¿Las que hacen bien su trabajo tienen una buena oportunidad de ser promovidas?						
38	¿Las personas son promovidas aquí tan rápidamente como en otras instituciones?						
39	¿Veo mi trabajo como una fuente de realización personal?						
40	¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?						

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 4. Confiabilidad por consistencia interna de los instrumentos

Fiabilidad del instrumento de la variable Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.896	0.894	33

Fiabilidad del instrumento de la variable Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.891	0.896	40

Anexo 5. Estadísticas de total de elemento: Clima Organizacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿En esta institución las tareas están claramente definidas?	96.53	297.822	0.681	0.870	0.889
¿En esta institución las tareas están lógicamente estructuradas?	96.33	292.653	0.687	0.853	0.888
¿En esta institución se tiene claro quién manda y toma las decisiones?	96.21	294.802	0.585	0.797	0.890
¿Conozco claramente las políticas de esta institución?	95.86	301.411	0.515	0.636	0.892
¿Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución?	95.50	308.127	0.404	0.697	0.894
¿En esta institución no existe muchos papeleos para hacer las cosas?	96.43	302.323	0.448	0.731	0.893
¿El exceso de reglas, detalles administrativos trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)?	95.51	304.962	0.401	0.743	0.894
¿Aquí la productividad se ve afectada por falta de organización y planificación?	95.45	310.580	0.349	0.769	0.895
¿En esta institución a veces no se tiene claro a quien reportar?	96.09	305.853	0.436	0.671	0.893
¿La alta dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan?	95.79	309.056	0.394	0.465	0.894
¿No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta institución, casi todo se verifica dos veces?	95.88	304.769	0.500	0.633	0.892
¿A los de la alta dirección le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos?	95.45	308.301	0.440	0.650	0.893
¿Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado?	95.64	308.285	0.410	0.732	0.894
¿En esta institución salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mi misma?	95.85	311.066	0.363	0.679	0.894
¿Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por si mismas?	96.33	303.235	0.512	0.645	0.892
¿En esta institución cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas?	95.86	301.006	0.573	0.739	0.891
¿En esta institución uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades?	96.19	298.914	0.539	0.794	0.891
¿En esta institución existe un buen sistema de promoción?	95.94	297.907	0.650	0.811	0.889
¿Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución son mayores que las amenazas críticas?	96.68	299.311	0.509	0.762	0.892
¿Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo?	97.00	305.165	0.494	0.795	0.892
¿En esta institución hay muchísima crítica?	95.74	312.905	0.352	0.892	0.894
¿En esta institución no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo?	95.26	316.930	0.250	0.738	0.896
¿Cuando cometo un error me sancionan?	96.00	311.848	0.348	0.857	0.894
¿Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores?	95.93	306.247	0.409	0.930	0.894
¿En esta institución la alta dirección habla acerca de mis aspiraciones dentro de la institución?	96.76	320.487	0.127	0.823	0.898
¿Las personas dentro de esta institución no confían verdaderamente una en el otro?	95.74	314.500	0.352	0.904	0.894
¿Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil?	95.44	309.794	0.441	0.893	0.893
¿La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc?	96.35	305.597	0.477	0.864	0.892
¿En esta institución se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos?	95.19	325.699	-0.038	0.912	0.902
¿La actitud de los de alta dirección es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable?	95.90	308.927	0.457	0.958	0.893
¿La alta dirección siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos?	95.96	316.897	0.282	0.893	0.895
¿Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes?	96.28	307.291	0.373	0.951	0.894
¿Lo más importante en la institución, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible?	95.78	310.658	0.413	0.959	0.893

Anexo 6. Estadísticas de total de elemento: Satisfacción Laboral

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago?	116.74	443.766	0.633	0.951	0.884
¿Los aumentos salariales son muy distanciados entre sí?	116.61	450.519	0.625	0.953	0.884
¿Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional?	116.68	452.577	0.642	0.866	0.884
¿Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas?	117.26	450.804	0.611	0.879	0.885
¿Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo?	116.60	459.635	0.588	0.816	0.886
¿La relación que tengo con mis superiores es cordial?	116.35	472.965	0.558	0.774	0.887
¿Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora del servicio?	117.05	467.390	0.465	0.793	0.888
¿La enfermera jefe reconoce mi desempeño laboral (carta de felicitación)?	117.66	457.923	0.547	0.714	0.886
¿El conjunto que tenemos es equitativo?	117.35	463.952	0.483	0.887	0.887
¿Recibo un bono extra por trabajar en el área de centro quirúrgico?	117.89	452.380	0.644	0.884	0.884
¿Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro?	117.76	454.639	0.668	0.901	0.884
¿Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo?	116.99	472.088	0.291	0.601	0.891
¿Tengo empatía con mis compañeras de trabajo?	116.16	467.783	0.509	0.735	0.887
¿Trabajo mas de lo que debiera, debido a la incompetencia e Inexperiencia de mis colegas?	116.89	470.683	0.314	0.739	0.890
¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?	116.19	471.218	0.422	0.887	0.888
¿Existe solidaridad entre compañeros de trabajo?	116.13	483.022	0.242	0.730	0.891
¿La comunicación aparenta ser buena en este servicio?	116.23	481.442	0.234	0.871	0.891
¿Existe afinidad con mi grupo de trabajo?	115.71	486.967	0.364	0.827	0.890
¿Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo?	116.86	470.247	0.388	0.808	0.889
¿La tarea asignada no siempre es siempre bien explicada?	116.76	469.956	0.393	0.818	0.889
¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores?	116.39	479.557	0.239	0.892	0.891
¿El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación y ventilación?	116.41	463.131	0.450	0.910	0.888
¿Cuento con material de bioseguridad?	115.55	482.934	0.459	0.807	0.889
¿Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales?	115.76	477.880	0.353	0.908	0.889
¿Existe hacinamiento en centro quirúrgico?	116.66	479.239	0.209	0.735	0.892
¿Son suficientes los recursos materiales como camillas sillas de ruedas cobertores?	117.08	460.273	0.588	0.845	0.886
¿Siento que mi trabajo se ha rutinario?	116.70	479.630	0.202	0.812	0.892
¿Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo?	115.31	482.749	0.476	0.906	0.889
¿Mi trabajo es altamente estresante?	115.93	486.627	0.133	0.568	0.892
¿Considero que tengo conocimientos y habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo?	115.13	487.883	0.291	0.884	0.891
¿Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío?	117.78	460.430	0.541	0.876	0.886
¿Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería de recibir?	117.51	470.126	0.341	0.721	0.890
¿No siento que el trabajo que hago es apreciado?	116.64	482.867	0.134	0.810	0.894
¿Hay pocas recompensas para los que trabaja aquí?	116.29	481.853	0.166	0.703	0.893
¿No siento que mis esfuerzos son remunerados como debería de ser?	115.68	489.691	0.102	0.716	0.892
¿Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día?	115.66	484.404	0.242	0.890	0.891
¿Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos?	117.69	466.015	0.457	0.917	0.888
¿Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones?	118.24	480.487	0.403	0.859	0.889
¿Veo mi trabajo como una fuente de realización personal?	116.03	481.923	0.215	0.737	0.891
¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?	115.64	480.968	0.234	0.907	0.891

Anexo 7. Formato de consentimiento informado

El propósito de este documento es entregarle toda la información necesaria para que usted. Pueda decidir libremente si desea participar en la investigación que se le ha explicado verbalmente, y que a continuación se describe en forma resumida.

Resumen del proyecto:

Se realizará con las enfermeras de Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja con la finalidad de conocer cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral.

Yo.....Identificado con DNI N°..... con estancia hospitalaria

Consiento en participar en la investigación denominada relación del clima organizacional con la satisfacción de las enfermeras de centro quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño de San Borja 2018.

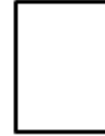
Autorizo al investigador responsable del proyecto.

Fecha:/...../.....

Hora:



Firma de la participante



Firma de la Investigadora

Anexo 8. Baremos de las variables y sus dimensiones

Estructura	Muy buena	63	a	85
	Regular	40	a	62
	Deficiente	17	a	39
Recompensa	Muy buena	22	a	30
	Regular	14	a	21
	Deficiente	6	a	13
Estándares de desempeño	Muy buena	38	a	50
	Regular	24	a	37
	Deficiente	10	a	23
CLIMA ORGANIZACIONAL	Muy buena	121	a	165
	Regular	77	a	120
	Deficiente	33	a	76
Sueldos	Alta	16	a	20
	Media	10	a	15
	Baja	4	a	9
Supervisión	Alta	16	a	20
	Media	10	a	15
	Baja	4	a	9
Beneficios laborales	Alta	16	a	20
	Media	10	a	15
	Baja	4	a	9
Compañeros de trabajo	Alta	16	a	20
	Media	10	a	15
	Baja	4	a	9
Comunicación	Alta	16	a	20
	Media	10	a	15
	Baja	4	a	9
Condiciones ambientales físicas	Alta	22	a	30
	Media	14	a	21
	Baja	6	a	13
Trabajo en sí	Alta	19	a	25
	Media	12	a	18
	Baja	5	a	11
Recompensa y reconocimiento	Alta	16	a	20
	Media	10	a	15
	Baja	4	a	9
Promoción	Alta	19	a	25
	Media	12	a	18
	Baja	5	a	11
SATISFACCIÓN LABORAL	Alta	148	a	200
	Media	94	a	147
	Baja	40	a	93

