



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“RELACIÓN CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS LICENCIADOS  
EN ENFERMERÍA DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE LA RED  
INTEGRADA DE SALUD VILLA EL SALVADOR”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN  
ENFERMERÍA EN SALUD Y DESARROLLO INTEGRAL INFANTIL: CONTROL  
DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO E INMUNIZACIONES**

**PRESENTADO POR:**

**CALDERÓN SORIA, BERTHA**

**ASESOR:**

**Mg. FERNÁNDEZ RENGIFO, WERTHER FERNANDO**

**LIMA – PERU**

**2021**



## **DEDICATORIA**

Este trabajo se dedica especialmente a Dios, a mi padre que está en el cielo y a mi madre que siempre me brinda todo su apoyo incondicional para lograr cada una de mis metas tanto profesionales como personales.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi especial agradecimiento a la Universidad Norbert Wiener y al Mg. Werther Fernández Rengifo, asesor del proyecto de tesis por brindarme sus orientaciones y ser un guía, a fin de culminar este trabajo. Del mismo modo, a cada uno de los docentes que me brindaron sus conocimientos durante mi formación profesional.

**ASESOR:**

**Mg. FERNANDEZ RENGIFO, WERTHER FERNANDO**

**JURADO**

**Presidente** : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

**Secretario** : Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz

**vocal** : Mg. Milagros Lizbeth Uturunco Vera

**ÍNDICE GENERAL**

Índice

vi

vi

Índ. anexos	vii
I.INTRODUCCION	1
II. MATERIALES Y METODOS	7
III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	14
IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA DESARROLLO DEL ESTUDIO	15
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	16
ANEXOS	20

### **ÍNDICE DE ANEXOS**

Anexo A. Operacionalización de las variables	21
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos	23



## I. INTRODUCCIÓN

En 1995, se aprobó la Estrategia Global de Salud Ocupacional en todos, ello se dio en la Asamblea Mundial de la Salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Esta estrategia destaca la intervención primaria en los centros de salud; así como también fomenta el establecimiento de políticas públicas. Transcurridos 10 años desde su aprobación, un sondeo entre países arrojó que los problemas en los ambientes de trabajo saludables disminuyeron mínimamente; por ello, se necesitaban mejorar las estrategias planteadas inicialmente (1).

En 2007, mediante la Asamblea Nacional de Salud se aprobaron los planes globales de acción para la salud del trabajador, planteando objetivos como. Implementación de políticas en normas de salud de empleados. Promover y proteger la salud en el centro laboral. Incentivar e implementar los accesos a servicios de salud. Comunicar y dar evidencias prácticas. Implementar la salud de los empleados en otros rubros (2). Diferentes organizaciones de distintas partes del mundo, comenzaron a interesarse en la satisfacción en el ambiente de trabajo, la cual está vinculada directamente al desempeño laboral. Por ejemplo, en base a un estudio de la OIT; se detectó que en Estados Unidos solo el 45% de empleados está conforme con su puesto laboral (3).

La OIT recomienda a todos los países latinoamericanos y del Caribe a tener políticas y leyes nacionales en salud y seguridad en el trabajo; asimismo, promueve la formación de organismos de inspección con el fin de custodiar el cumplimiento de las normas laborales. Según trabajos del Ministerio de Salud (MINSA) del 2002, el personal de salud siente un mayor grado de complacencia al ofrecer atención de buena calidad a los pacientes (4). También, cuando cuentan con autoridad para resolver conflictos y el contar con ambientes adecuados para realizar su labor. Es importante la medición de la satisfacción, ya que con ello es factible comprobar la calidad del servicio brindado en las organizaciones. Una de las principales categorías de la sociología es el trabajo, el cual está definido como la ejecución de tareas en base a esfuerzo físico o mental y cuyo objetivo es la elaboración de bienes y servicios (5).

El clima laboral tiene un círculo físico y humano donde se realizan labores diarias efectúa las labores del día a día, la cual está vinculada a la satisfacción personal y, por ende, en la productividad. Asimismo, involucra la relación con los directivos y demás personal de la organización Likert (1968), tiene su teoría sobre los Climas Organizacionales, señala que las actitudes de las personas van a depender de sus conductas y de sus situaciones laborales (6).

Plantea ocho dimensiones: Formas del uso del liderazgo en el trabajador. Características de motivación. Procesos en motivación a empleados respondiendo su necesidad. Los caracteres del proceso de comunicación. Comunicación en la empresa y la forma de hacerlo. Características de la importancia en interacción superior y subordinado en los planes de la empresa. Características en la toma de decisiones. Pertinencia de la información en la toma de decisión en sus funciones. Características en la planificación. Características en el control. Objetivos del rendimiento (7).

Likert perfeccionó su modelo conceptual y determino diversidad de variables que influye en la relación del desempeño y del liderazgo en la organización como son: Variables causales: Están dirigidas a indicar la evolución de una organización. Variables intermedias: Miden el estado en la interna de una empresa. Variables finales: Dirigidas en medir el resultado obtenido por la organización. En la variable causal y de resultado final no hay relación de dependencia, lo cual se debe tener en cuenta las intervinientes. También dice que el comportamiento de trabajadores va a depender de las políticas organizacionales (8).

Lewin, en 1951, en su publicación titulada Field theory in social science, señala que el comportamiento de una persona está ligada al ambiente que lo rodea. También menciona que la organización debe tomar en cuenta la parte humana, ya que los colaboradores necesitan gozar de una buena calidad de vida. Forehead y Von Gilmer en 1964, definen el clima laboral en un conjunto de cualidades que tienen las organizaciones distintas a otras. Concluyen que los trabajadores y empleadores deben tener una conducta positiva que deje una buena reputación a la empresa (9).

Brunet (1987) determina 11 dimensiones, los cuales fueron desarrollados por Pritchardy Karasick: Toma de decisión centralizada, Motivación, Autonomía,

Relaciones sociales, Estructura, Estatus, Flexibilidad e innovación, Apoyo, Conflicto y cooperación Rendimiento, Remuneración. Rodríguez (1999) refiere al cuestionario de Litvin y Stringer, con seis dimensiones: Remuneraciones, Riesgos y toma de decisiones, Apoyo, Estructura organizacional, Responsabilidad, Conflicto (10).

Debido a las diferentes dimensiones y múltiples cuestionarios relacionados al clima organizacional, Campbell sugiere el cuestionario de clima laboral debe contener lo siguiente: Consideraciones, agradecimientos y apoyos, Grado de estructura del puesto. Autonomías individuales. Recompensa. Por lo antes expuesto, se ha creído conveniente seleccionar diez dimensiones: Conflictos, Motivaciones, Formación profesional, Relación personal, Compromiso de la organización, Planeación, Comunicación, Remuneración, Autonomía, Liderazgo (11).

Los climas laborales, se definen como sensación que siente el colaborador según su entorno laboral y las relaciones humanas. Autorrealización: Oportunidades de mejoras profesionales y remunerativas que percibe un trabajador. Involucramiento laboral: Compromiso con las políticas de la organización. Supervisión: Percepción que siente un trabajador respecto a su superior inmediato directo. Comunicación: Sensación del contacto que hay del miembro de la organización. Condiciones laborales: Grado de satisfacción por la provisión de materiales, económicos y psicosociales por parte de la organización (12).

Satisfacción laboral: Sensación de comodidad y estabilidad por parte del trabajador, de acuerdo con su perspectiva personal. De acuerdo con Herzberg (1954), está determinada por un conjunto de factores extrínsecos independientes a las motivaciones del trabajador. Asimismo, la satisfacción está definida como la obtención de lo que denomina "higiene" (salario, estatus, seguridad laboral, etc). Para Díaz (2006), la satisfacción de los trabajadores se debería tomar en cuenta, ya que con ello la organización podrá medir la productividad (13).

Ferrero (2011) señala que la teoría sobre las satisfacciones laborales agrupándose en cuatro puntos: aproximación según discrepancia, aproximación bifactorial, aproximación situacional y aproximación dinámica. Chávez (2010) define a los factores higiénicos como todo lo que rodea al trabajador, por ejemplo, condición

ambiental y física, remuneraciones, beneficio social. Además, señala que, si los factores higiénicos son óptimos, causaran elevar la satisfacción laboral y lo inverso si éstos son precarios. Por otro lado, Chávez recalca que Herzberg concluyó que hay factores que van a determinar en satisfacción de insatisfacción del trabajo es distinta (14).

Koontz y O'Donell (1995), en satisfacción laboral como bienestar del trabajador. Andresen, Domsch y Cascorbi (2007), satisfacción laboral y emocional. Chiavenato (1986) en satisfacción laboral en actitud del trabajador. Igarria y Guimares (1993) en satisfacción laboral en afectivo del trabajador. Morillo (2006) habla de favorable en satisfacción personal del trabajador. Mason y Griffin (2002) habla de satisfacción laboral como concepto grupal y no individual. Teorías de jerarquía en necesidades primarias Abraham Maslow (1954) dice que la persona tiene necesidades como: social, seguridad, social, estima y fisiológica (15).

Factores extrínsecos de satisfacción laboral. Condiciones físicas o ambientales: Comodidad del ambiente laboral. Salario: Determina la satisfacción del empleado, y es prioritario. Beneficios sociales: son valorados mediante vacaciones, aguinaldos y seguro de salud. Política de la empresa: Para Stephen y Ayaga es responsable de desilusión del empleado. Supervisión recibida: Identifica problemas y evalúa sus soluciones. Relaciones con directivos: Comunicación directa entre directivos y empleados. Horario de trabajo: Promueven satisfacción entre empleados. Estabilidad en empleo: Produce satisfacción laboral (16).

Factores intrínsecos de satisfacción laboral. Realización profesional: Aspecto complicado para las enfermeras, no disponen del tiempo en inscribirse en capacitaciones. Reconocimientos profesionales: Generan satisfacción al ser reconocidos por la institución donde laboran. Responsabilidad asignada: El encargo de puestos de control genera en el trabajador la complacencia que su labor es reconocida y por ende son determinantes para un mayor grado de satisfacción laboral. Hackman y Oldham, determinaron que repetición de tareas que desempeña un colaborador da aburrimiento, rotar las funciones para evitar la monotonía (17).

A nivel internacional, Alemán (2017), dice que la enfermera tiene satisfacción en desarrollo personal, con tareas y ambiente labora (18). García y col., (2016), dice

que, en satisfacción intrínseca, hay mayor puntaje en satisfacción en el trabajo que define alto nivel, el más bajo fue el apoyo en objetivos a alcanzar. En lo extrínseca, hubo una menor puntuación en lo que es el salario, con niveles de indiferencia, al correlacionar satisfacción laboral con los intrínsecos y extrínsecos, se halló correlación positiva (19). Pablo y Cubos (2016), encontró que la mayor puntuación se relaciona con el desarrollo de las competencias, con puntuaciones de 67% (20). Fernández y col., (2016), dice que la calificación general del clima organizacional fue del 76% y en satisfacción del entrevistado de fuera es 64% (20). Morales (2016), halló que el 77% está medianamente satisfecho, siendo este muy preocupante (21).

A nivel nacional, Carrillo y col., (2015), encontró alto nivel de satisfacción laboral (22). Portero y Vaquero (2015), han tenido como resultado un medio agotamiento emocional junto a la elevada despersonalización y una realización personal baja (23). Gonzales (2015), halló que las enfermeras tienen una baja satisfacción laboral (24). Albán (2018), encontró una alta relación significativa muy alta entre la satisfacción laboral y el clima organizacional (25). García, (2017), dice que la satisfacción laboral y el clima organizacional se relacionan débilmente con la variable ventas (26).

Se ha observado en el área de los consultorios externos de crecimiento y desarrollo de los centros maternos infantiles y puestos de salud de la Red Integrada de salud de Villa el Salvador, existen problemas y dificultades a las que se encuentran enfrentados todos los días, los cuales pueden ser mejorados; los licenciados en enfermería se encuentran con dificultades con sus pares, directivos, con el personal del trabajo, también las condiciones laborales son muy importantes, la realización personal dentro del trabajo; ver los beneficios económicos, reconocimiento personal y social, cada una de estas son muy importantes mejorarlas.

Esta investigación es de importancia por la información y conceptos de la investigación referidos a 2 variables clima y satisfacción laboral estarán reforzadas y también sustentadas con los estudios mencionados en el siguiente trabajo. Los resultados del trabajo nos van a ayudar a brindar información de mucha importancia y valiosa de la relación entre las 2 variables, es por eso la importancia de abordar el estudio y justificable y estudiarse para favorecer el desempeño, generando competencia y eficiencia en sus procesos de los licenciados en enfermería de la

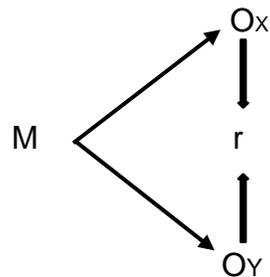
Red Integrada de Salud de Villa el Salvador y consecuentemente mejora en la calidad de atención a los usuarios.

Frente a todo lo descrito se formula la siguiente pregunta: ¿Cómo se relaciona clima laboral y la satisfacción laboral de los licenciados en enfermería de crecimiento y desarrollo de la Red Integrada de salud de Villa el Salvador 2020? El objetivo de este proyecto es establecer la relación entre el clima laboral con la satisfacción laboral de los licenciados en enfermería de crecimiento y desarrollo de la red integrada de salud Villa el Salvador 2020. Se plantea en forma general una hipótesis nula de estudio de que  $H_0 =$  no existe relación significativa entre clima laboral y la satisfacción laboral de los licenciados en enfermería de crecimiento y desarrollo de la red integrada de salud Villa el Salvador 2020.

## II. MATERIALES Y METODOS

### 2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACION

La variable es cuantitativa por que expresa fenómenos y hechos, pero no los explica. Descriptivo por que identifica las dos variables del estudio, clima y satisfacción profesional. El diseño de estudio no experimental, corte transversal y correlacional. No experimental porque no manipula las variables del estudio, solo se han observado en su ambiente natural los fenómenos para analizar. Correlacional por que determinara si las variables están relacionadas entre sí. De corte transversal porque se realizó en un determinado momento el estudio, tiene un corte en el tiempo.



#### Donde:

**M** = Muestra (licenciados en Enfermería de crecimiento y desarrollo de la Red Integrada de Salud Villa el Salvador 2020)

**OX** = Variable 1 (Clima)

**OY** = Variable 2 (satisfacción laboral)

**R** = Relación

### 2.2 POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO

#### Población:

Licenciados en Enfermería de crecimiento y desarrollo de la Red Integrada de

Salud Villa el Salvador 2020.

**Muestra:** 60 enfermeros de crecimiento y desarrollo de la Red Integrada de Salud de Villa el Salvador 2020, muestra censal.

### **Muestreo por Conveniencia:**

Son técnicas de muestreo no probabilístico y no aleatorio usado para tener muestras según facilidad en el acceso, la disponibilidad del participante para tener parte en la muestra en un determinado de tiempo según especificaciones prácticas de elementos particulares. A los integrantes se les elige mediante su proximidad sin considerar si realmente representan a las muestras representativas de la población y no de la muestra. Se usan las técnicas al observar hábitos y opiniones de manera fácil.

#### **2.2.1 Criterios de inclusión:**

Licenciados en Enfermería de Crecimiento Y Desarrollo de la Red Integrada de Salud Villa El Salvador. Participantes que firmen el consentimiento informado aceptando.

#### **2.2.2 criterios de exclusión:**

Licenciados en enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo que se encuentren de vacaciones. Licenciadas en enfermería que no firmen el consentimiento informado. Licenciadas en enfermería que no deseen participar en el trabajo de investigación.

### **2.3 VARIABLES DE ESTUDIO**

Tenemos 2 variables de estudio: 1 – independiente que es el clima y una variable 2 – dependiente que es la satisfacción profesional.

#### **Definición conceptual de la variable 1**

El clima laboral es el entorno humano y físico donde se efectúa las labores del día a día, la cual está vinculada a la satisfacción personal y por ende, en la productividad. Asimismo, involucra la relación con los directivos y demás personal de la organización.

### **Definición operacional de la variable1**

**Dimensiones:** Realización personal. Involucramiento laboral. Supervisión. Comunicación. Condiciones laborales.

### **Definición conceptual de la variable 2**

Sensación de comodidad y estabilidad por parte del trabajador, de acuerdo con su perspectiva personal (11).

### **Definición operacional de la variable 2**

**Componentes factores** Condición de trabajo. Reconocimiento personal y/o social. Significación de la tarea. Beneficios económicos.

## **2.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE MEDICION**

**Técnica:** Encuesta

**Instrumento:** Escala

### **Descripción de los instrumentos**

#### **a) Clima Laboral - Ficha técnica del cuestionario**

Nombre: Climas Laborales

Autora: Palma Carillo Sonia.

Año: 2005

Origen: Perú.

Administración: Colectiva.

Ámbito de aplicación: los empleados que dependen laboralmente.

Objetivo: Se analizará el clima laboral mediante el nivel de las percepciones

según el ambiente laboral. Nivel de percepción general en los ambientes laborales relacionadas a la supervisión, involucrar al centro de trabajo, supervisiones, autorrealización, comunicaciones y condición laboral.

**Dimensiones:** Involucramiento laboral. Supervisión. Condiciones laborales. Realización personal. Comunicación.

**Puntuaciones:** mediante calificaciones manuales.

**Calificación:** de 1 a 5 puntuaciones por ítem.

Categorías analizadas de las escalas CL – SPC

<b>Categorías diagnosticadas</b>	<b>Factores I al V</b>	<b>Puntaje total</b>
Muy favorable	46 - 51	211 - 251
Favorable	35 - 42	171 - 210
Media	27 - 34	131 - 170
Desfavorable	19 - 26	91 - 130
Muy desfavorables	11 - 18	51 - 90

#### **Procedimiento para la recoger los datos:**

Se analizará mediante secuencias lógicas con la toma de datos aplicando el instrumento como es el cuestionario de Escala Clima Laboral CL – SPC, se tendrán informaciones bibliográficas para tener listo y llevar al campo con una solicitud previa a las autoridades correspondientes para tener su permiso y tener toda la información para este estudio.

#### **Validez y Confiabilidad de los instrumentos**

Se ajustarán la escala CL- SPC, y los datos a obtener del total de la muestra se pasarán al programa estadístico SPSS 25.0 y mediante el análisis del análisis de alfa de cronbach se estima la confiabilidad, para obtener evidencias correlacionadas en 97 y 90; permitiéndonos afirmar categóricamente que se

tendrán altas consistencias del instrumento y así sea confiable al momento de la toma de información.

**b) Satisfacción laboral – Fichas técnicas de las escalas**

Nombre: Climas Laborales escalas (SPC – SL).

Autor: Palma C., Sonia

Procede de: Perú.

Administración: Mediante formato computarizado.

Ámbito de aplicación: A todo trabajador con dependencia laboral.

Duración de la prueba: Se tendrán 7 minutos de manera digital y el instrumento impreso en 20 minutos aproximadamente.

Grupos de aplicación: Todo trabajador que tenga dependencia laboral.

Calificación: Computarizada.

Significación: Factores satisfactorios.

Dimensiones: Significación de la tarea. Reconocimiento personal y/o social.

Beneficios económicos. Condiciones de trabajo

Usos: Organizacional.

Tipificación: 1058 trabajadores con dependencia laboral de Lima Metropolitana.

Baremos: Serán percentiles en total de muestra por género y grupo ocupacional.

**Validez y confiabilidad de los instrumentos:** Confiabilidad: alfa de Cronbach de 0.87.

Validez: Mediante juicios de expertos y de coeficiente de Spearman Brown.

Significación tarea (0.750), Condición del trabajo (0.799)

Reconocimiento personal (0.548)

Beneficio económico (0.747)

Materiales: cuestionario físico y digital

Objetivo: Análisis del clima laboral mediante los niveles de percepción en los ambientes laborales. Percepción en general de los ambientes laborales relacionadas con el trabajo, autorrealización, situación de trabajo, comunicación y supervisión.

Dimensiones: Realización personal. Supervisión. Involucramiento laboral. Comunicación. Condición laboral.

Puntuación: con condiciones manuales.

Calificación: 1 a 5 puntuaciones por ítem.

Diagnósticos de escalas CL –SPC.

## **2.5 PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS**

### **2.5.1 Autorización y coordinación previas para la recolección de datos.**

Se harán los trámites a las autoridades mediante oficios dirigido al director de la Red Integrada de Salud de Villa el Salvador, y a las jefas de los centros maternos de salud y puestos de salud pertenecientes a la RIS VES, ello ayudara a la realización de la toma de datos en esta investigación, cada uno de las jefas solicitarán los datos recolectados previa a una entrevista de 30 minutos.

### **2.5.2 Aplicación de instrumentos de recolección de datos.**

Las tomas de datos se harán en diciembre del 2020 en los días de lunes a sábados de 8 a 20 horas.

## 2.6 METODOS DE ANALISIS ESTADISTICOS

En esta investigación participaran los licenciados en Enfermería que trabajan en el área consultorios externos de crecimiento y desarrollo.

### **Describir la prueba estadística elegida:**

Se realizarán análisis de correlación de Spearman, que es la medida de asociación con dos variables continuas y aleatorias. Spearman solo se usan con datos cualitativos que serán ordenados indicando mediante la expresión: diferencia en estadísticos X-Y. N es número de datos dicotómicos de rangos. La interpretación será mediante coeficiente de Pearson y Spearman. Entre -1 y +1, relaciones negativas o positivas 0 (cero), no correlación, sin independencia.

## 2.7 ASPECTOS ETICOS

En este trabajo a realizar se tomarán los aspectos en la protección a los licenciados en enfermería que participan, los principios bioéticos de: no maleficiencia, autonomía, justicia y beneficencia, también se aplicara el consentimiento informado con una previa información a los licenciados en enfermería. Se aplicará los siguientes principios bioéticos en el trabajo de investigación.

**Principio de no maleficiencia:** no hacer daño a otras personas. La información de este trabajo de investigación recopilada será confidencial.

**Principio autonomía:** consiste en que cada persona tiene una acción independiente propia, es respetar a cada licenciado en enfermería, por eso a cada participante se le realizo el consentimiento informado de manera previa.

**Principio de justicia:** en este trabajo de investigación se trató a todos los licenciados en enfermería de manera equitativa y justa sin discriminar a nadie.

**Principio de beneficencia:** se trata de determinar si existe relación entre el clima y la satisfacción laboral en los licenciados en enfermería para poder mejorar la satisfacción de cada licenciado fomentando estrategias orientadas a la mejora.

## I. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2019												2020			
	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema	X															
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación		X	X	X												
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación		X	X	X												
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes		X	X													
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información									X	X						
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo						X	X	X								
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos							X	X	X							
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos								X	X							
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación				X	X	X										
Elaboración de aspectos administrativos del estudio										X	X					
Elaboración de los anexos										X	X	X	X			
Aprobación del proyecto																
Trabajo de campo																
Redacción del informe final: Versión 1																
Sustentación de informe final																

## I. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO

(Presupuestos y Recursos Humanos)

<b>MATERIALES</b>	<b>OCTUBRE</b>	<b>NOVIEMBRE</b>	<b>DICIEMBRE</b>	<b>ENERO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Equipos</b>					
1 laptop	1000				1000
USB	30				30
<b>Útiles de escritorio</b>					
Lapiceros	3				3
Hojas bond A4		10		10	20
<b>Material Bibliográfico</b>					
Libros	60	60			120
Fotocopias	50	50		40	140
Impresiones	50	10		30	90
Espiralado	7	7		7	21
<b>Otros</b>					
Movilidad	20	20	20	20	80
Alimentos	50	10			60
Llamadas	50	20	10		80
<b>Recursos Humanos</b>					
Digitadora				100	100
<b>Imprevistos*</b>		100		100	200
<b>TOTAL</b>	<b>1430</b>	<b>270</b>	<b>30</b>	<b>170</b>	<b>1944</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. OMS. WIKIPEDIA. [Online]. SUIZA; 2010 [cited 2020 ABRIL 08]. Available from: [www.who.int › occupational\\_health › evelyn\\_hwp\\_spanish](http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish).
2. NEIRA CENTENO DR, SALINAS VALVERDE FN. GOOGLE. [Online].; 2017 [cited 2020 ENERO 12]. Available from: [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1330/Satisfaccion\\_NeiraCenteno\\_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1330/Satisfaccion_NeiraCenteno_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
3. TRABAJO OI. GOOGLE. [Online].; 2018 [cited 2020 JULIO 12]. Available from: <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm>
4. FUNDACION WIKIMEDIA. PROYECTO DE WIKIMEDIA ENCICLOPEDIA EN LINEA CONTENIDO ABIERTO. [Online].; 2001 [cited 2020 08 10]. Available from: [https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo\\_\(sociolog%C3%ADa\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_(sociolog%C3%ADa))
5. Lazo RB. SCRIBD. [Online].; 2009 [cited 2020 08 13]. Available from: <https://es.scribd.com/document/22935995/Dimensiones-Del-Clima-Laboral>.
6. Rodríguez E. El clima organizacional presente en una empresa de servicios. Revista Educación en Valores. 2016 ENERO; 1(25).
7. Caraveo M. CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. ADMINISTRACION. 2004 MAYO-AGOSTO; 10(27).
8. Martínez S. GOOGLE. [Online].; 2020 [cited 2020 ENERO 12]. Available from:

[http://desafiodelcambiorganizacional.pbworks.com/w/page/95302388/Vari\\_ables%20seg%C3%BAAn%20Likert](http://desafiodelcambiorganizacional.pbworks.com/w/page/95302388/Vari_ables%20seg%C3%BAAn%20Likert)

9. Dennis J., Jiménez E. Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo. Revista Ciencia UNEMI. 2016 JUNIO; 9(18).
10. Montenegro M. google. [Online].; 2004 [cited 2019 octubre 12]. Available from:  
[https://www.academia.edu/36171465/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_S\\_PC](https://www.academia.edu/36171465/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_S_PC).
11. Reyes B. google. [Online].; 2017 [cited 2019 octubre 23]. Available from:  
[http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1477/MICGARCIA\\_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1477/MICGARCIA_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
12. Carbajal A., Merino C. google. [Online].; 2015 [cited 2019 diciembre 10]. Available from:  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a06v21n2.pdf>.
13. Ruiz E. GOOGLE. [Online].; 2010 [cited 2019 OCTUBRE 05]. Available from:  
<https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>.
14. Reyes C. SCIELO. [Online].; 2017 [cited 2019 JUNIO 23]. Available from:  
[http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1477/MICGARCIA\\_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1477/MICGARCIA_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
15. Jarquín J. SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA SALA DE NEONATOLOGIA, HOSPITAL MILITAR ESCUELA DR.ALEJANDRO DAVILA BOLAÑOS. MANAGUA, NICARAGUA JUNIO 2017. tesis maestria. Managua: Universidad Nacional Autonma de Nicaragua, Managua, Administración

en Salud; 2017.

16. Hernández Z. Scielo. [Online].; 2012 [cited 2019 Julio 21. Available from:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632012000100002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100002).
17. González M. Scielo. [Online].; 2015 [cited 2019 Junio 20. Available from:[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2015000200006](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000200006).
18. Fernández O. Scielo. [Online].; 2017 [cited 2019 agosto 12. Available from:  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-55832019000200009](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832019000200009).
19. Morales E. Concytec. [Online].; 2016 [cited 2019 Julio 26. Available from:  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS\\_1409431f27b0f6a162\\_573d04a6f87359/Description#tabnav](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_1409431f27b0f6a162_573d04a6f87359/Description#tabnav).
20. Carrillo C., Ríos M., Fernández M., Celdrán F., Molina M., Martínez M. Scielo. [Online].; 2015 [cited 2019 Mayo 23. Available from:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412015000400011](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412015000400011).
21. Portero S., Vaquero M. Scielo. [Online].; 2015 [cited 2019 Octubre 12. Available from: [https://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n3/es\\_0104-1169-rlae-0284-2586.pdf](https://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n3/es_0104-1169-rlae-0284-2586.pdf).
22. Gonzales C. Cybertesis. [Online].; 2015 [cited 2019 Noviembre 12. Available from:

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7104/Go  
nzales\\_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7104/Go<br/>nzales_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

23. Velasquez B. Scielo. [Online].; 2018 [cited 2019 Noviembre 19.

Availablefrom:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29981/Alb  
an\\_VRC.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29981/Alb<br/>an_VRC.pdf?sequence=1).

24. Reyes I. bitstream. [Online].; 2017 [cited 2019 Noviembre 11.

Availablefrom:

[http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1477/MICGARCIA  
R.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1477/MICGARCIA<br/>R.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

# ANEXOS

## Anexo A. Operacionalización de las variables.

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE 1								
TITULO: RELACION CLIMA Y LA SATISFACCION LABORAL DE LOS LICENCIADOS EN ENFERMERIA DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE LA RED INTEGRADA DE SALUD DE VILLA EL SALVADOR								
Variable	Tipo De Variable Según Su Naturaleza Y Escala De Medición	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N.º de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
<b>CLIMA</b>	Instrumento: CUESTIONARIO Escala de Clima laboral CL-SCP Técnica: encuesta	El clima laboral es el entorno humano y físico donde efectúa las labores del día, la cual está vinculada a la satisfacción personal por ende, en productividad. Asimismo involucra la relación con directivos y demás personal de la organización (5)	<b>Dimensiones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización personal.</li> <li>• Involucramiento laboral.</li> <li>• Supervisión.</li> <li>• Comunicación.</li> <li>• Condiciones laborales.</li> </ul>	<b>Supervisión</b>	El supervisor brinda apoyo La evaluación ayuda a mejorar el trabajo Apoyo y orientación para lastareas laborales	18,23,28,33,38,40,42,43	Media desfavorables Muy desfavorables	
				<b>Comunicación</b>	Percepción del grado defluidez Fomenta y promueve la comunicación Información necesaria para cumplir con las tareas	3,4,5,8,9,10,15,20,25,30		
				<b>Condiciones laborales</b>	Reconocimientos Remuneración atractiva Tecnologías que faciliten los trabajos	14,19,24,29,34,39,41,44		

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE 2																																												
TITULO: RELACION CLIMA Y SATISFACCION LABORAL DE LOS LICENCIADOS EN ENFERMERIA DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE LA RED INTEGRADA DE SALUD DE VILLA EL SALVADOR																																												
VARIABLE	VARIABLE SEGÚN SU ESCALA	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	N.º DE ITEMS	FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES																																				
<b>SATISFACCION LABORAL</b>	Instrumento: CUESTIONARIO  Escala de clima laboral SL-SCP  Técnica: encuesta	Sensación de comodidad y estabilidad por parte del trabajador, de acuerdo con su perspectiva personal (11).	Factores/ dimensiones: significación De la tarea condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o sociales beneficios económicos.	<b>Significación de la tarea</b>	3. Ambiente del trabajo bueno. 4. Tarea realizada y valiosa. 7. Soy útil con el trabajo. 18. estoy contento con mi trabajo. 21. Me siento realizado. 22. Me gusta lo que hago. 25 me siento satisfecho 26. Me gusta mi trabajo	3,4,7,18,21,22,25 Y 26	Positivos: 1,3,4,7,8,9,14,15,16,18,20,22,21,23,5,26 y 27  Negativo: 2,5,6,10,1	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nivel de Satisfacción</th> <th>significación de la tarea</th> <th>condiciones de trabajo</th> <th>reconocimiento personal y/o social</th> <th>beneficios económicos</th> <th>puntaje general</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy satisfecho</td> <td>37 o más</td> <td>45 o más</td> <td>24 o más</td> <td>20 o más</td> <td>117 o mas</td> </tr> <tr> <td>Satisfecho</td> <td>33 a 36</td> <td>35 a 40</td> <td>19 a 23</td> <td>16 a 19</td> <td>103 a 116</td> </tr> <tr> <td>Promedio</td> <td>28 a 32</td> <td>27 a 34</td> <td>18 a 20</td> <td>11 a 15</td> <td>89 a 102</td> </tr> <tr> <td>Insatisfecho</td> <td>24 a 27</td> <td>20 a 26</td> <td>12 a 17</td> <td>08 a 10</td> <td>75 a 88</td> </tr> <tr> <td>Muy insatisfecho</td> <td>23 a mas</td> <td>19 o menos</td> <td>11 o menos</td> <td>07 o menos</td> <td>74 o menos</td> </tr> </tbody> </table>	Nivel de Satisfacción	significación de la tarea	condiciones de trabajo	reconocimiento personal y/o social	beneficios económicos	puntaje general	Muy satisfecho	37 o más	45 o más	24 o más	20 o más	117 o mas	Satisfecho	33 a 36	35 a 40	19 a 23	16 a 19	103 a 116	Promedio	28 a 32	27 a 34	18 a 20	11 a 15	89 a 102	Insatisfecho	24 a 27	20 a 26	12 a 17	08 a 10	75 a 88	Muy insatisfecho	23 a mas	19 o menos	11 o menos	07 o menos	74 o menos
				Nivel de Satisfacción	significación de la tarea	condiciones de trabajo	reconocimiento personal y/o social		beneficios económicos	puntaje general																																		
				Muy satisfecho	37 o más	45 o más	24 o más		20 o más	117 o mas																																		
				Satisfecho	33 a 36	35 a 40	19 a 23		16 a 19	103 a 116																																		
Promedio	28 a 32	27 a 34	18 a 20	11 a 15	89 a 102																																							
Insatisfecho	24 a 27	20 a 26	12 a 17	08 a 10	75 a 88																																							
Muy insatisfecho	23 a mas	19 o menos	11 o menos	07 o menos	74 o menos																																							
<b>Condiciones de trabajo</b>	1. Ambiente físico del trabajo bueno 8. El ambiente de trabajo es buena 12. no estoy bien con mi horario. 14 llevarse bien con el jefe. 15. hay buen ambiente de trabajo 17. El horario es incómodo. 20. El ambiente físico es cómodo. 23. Hay comodidad en el trabajo. 27. mi jefe valora mi trabajo.	1,8,12,14,15,17,20,37,19 y 24 Y 27	1,12,13,17,19 y 24																																									
<b>Reconocimiento personal y/o social</b>	6. Recibo mal trato de empresa. 11. Tomo distancia con personas 13. No comparto con personas 19. compartir es aburrido. 24. me desagrada mi trabajo	6,11,13,19 Y 24																																										
<b>Beneficios económicos</b>	2. Mi sueldo es bajo 5. Me siento mal gano poco. 10. siento que me explotan. Mi trabajo cubrir mi economía	2,5,9,10 Y 16																																										

## Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

### Clima Laboral CL- SPC Palma Carrillo, Sonia (2004) Autora

#### Datos personales:

Apellidos y nombres:

Fecha:

Edad:

Sexo: Masculino  Femenino

Jerarquía: Directivo

Empleado Operativo

Empresa: Estatal

Privada

Producción

Servicio

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Nº	ITEM	ninguno o nunca	poco	regular o algo	mucho	todo o siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					

10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diaria en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afronta y superan los obstáculos.					

30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración ente el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la empresa.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros.					
	TOTAL					

**Satisfacción Laboral SL- SPC**  
**Palma Carrillo, Sonia (2005) Autora**

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

Edad:                      Genero: M ( ) F ( )

Estado civil: casado ( ) soltero ( ) divorciado ( ) viudo ( )

Situación actual: estable: ( ) contratado ( )

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con tal sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total acuerdo	TA
De acuerdo	A
Indeciso	I
En desacuerdo	D
Total desacuerdo	TD

Nº	ITEM	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					

10	La sensacion que tengo de mi trabajo, es que me estan explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad dep trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas economicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incomodo.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	El ambiente fisico en el que laboro, me siento comodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limite mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajao me siento bien connigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					
	TOTAL					

## Anexo C. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud que tiene como título: **“CLIMA Y LA SATISFACCION LABORAL DE LOS LICENCIADOS EN ENFERMERIA DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE LA RED INTEGRADA DE SALUD VILLA EL SALVADOR”**, desarrollado por la especialista en crecimiento y desarrollo e inmunizaciones de la Universidad Privada Norbert Wiener de la Facultad de Ciencias de la Salud. La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda brindar, será manejada confidencialmente, pues solo los investigadores tendrán acceso a esta información, por tanto, estará protegida. La aplicación del instrumento tiene una duración aproximada de 30 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es determinar el nivel de satisfacción y satisfacción profesional del enfermero, Esta información será analizada para el trabajo académico que será presentado a la universidad.

**DECLARACIÓN:** Declaro mediante este documento que he sido informado plenamente sobre el trabajo de investigación, así mismo se me informó del objetivo del estudio y sus beneficios, se me ha descrito el procedimiento y me fueron aclaradas todas mis dudas, proporcionándome el tiempo suficiente para ello. En consecuencia, doy mi consentimiento para la participación en este estudio.

Nombres y Apellidos del participantes

DNI

Firma \_\_\_\_\_

Nombres y Apellidos del investigador: Bertha calderón Soria

DNI: 45868913

Firma de los investigadores. \_\_\_\_\_

Lima \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2021.

