



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**“RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMEROS DE CENTRO
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL SANTA MARIA DEL
SOCORRO, 2017”**

PRESENTADO POR:

**ERLINDA BETSABE LOAYZA CANTO
LUZ ELIANA ALVAREZ NINASIVINCHA**

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE SALUD CON MENCIÓN EN GERENCIA DE SALUD**

DOCENTE ASESOR:

DRA. JUANA MARCOS ROMERO

CHINCHA, 2017

DEDICATORIA

A nuestra familia, ya que su amor ha sido nuestra mayor motivación para poder esforzarnos y crecer profesionalmente.

A nuestros docentes quienes no solo impartieron sus enseñanzas sino han marcado con su experiencia, nuestras vidas, y con ello ayudaron a fortalecer nuestros conocimientos, valores, el compromiso con nuestra profesión y a renovar nuestra vocación de servicio al prójimo.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los enfermeros del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, 2017.

Se estableció una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo básico, aplicando el método hipotético-deductivo con la participación de 56 enfermeros del servicio en estudio se aplicó dos cuestionarios obteniendo los siguientes resultados:

El 43% de los enfermeros presentan un alto índice de comunicación del clima organizacional, mientras que el 68% tiene un nivel alto respecto al clima para evitar conflictos, de igual forma el 57% tiene un alto nivel de confort, el 63% tiene un alto nivel de estructura, el 50% presenta un alto índice de identidad, mientras que el 46% tienen un alto interés en la innovación, liderazgo, es decir el índice de clima organizacional en el servicio es alto. Respecto a la satisfacción laboral se evidencia niveles adecuados en cada una de las dimensiones y variables. Se evidenció la existencia de correlación entre el clima organizacional y la variable satisfacción laboral en enfermeros del servicio de centro quirúrgico en el hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, enfermeros, centro quirúrgico

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the relationship between the organizational climate and the satisfaction of the nurses in the surgical ward service of the Santa María del Socorro hospital, 2017.

A basic quantitative approach methodology was established, applying the hypothetical-deductive method with the participation of 56 nurses from the service under study, two questionnaires were applied, obtaining the following results:

43% of the nurses have a high rate of communication of the organizational climate, while 68% have a high level regarding the climate to avoid conflicts, likewise, 57% have a high level of comfort, 63% have a high level of structure, 50% present a high identity index, while 46% have a high interest in innovation, leadership, that is, the organizational climate index in the service is high. Regarding job satisfaction, adequate levels are evident in each of the dimensions and variables. It is concluded that there is a statistically significant relationship between the organizational climate and job satisfaction in the nursing staff of the surgical center service of the Santa María del Socorro hospital, Ica 2017.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, nurses, surgical center

INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	2
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
INDICE GENERAL	5
I. INTRODUCCIÓN.....	6
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
2.1. Descripción de la realidad problemática.....	7
2.2. Formulación de pregunta de investigación general	10
2.3. Preguntas de investigación específicas	10
3.1. Objetivo General	11
3.2. Objetivos específicos.	11
IV. MARCO TEÓRICO.....	13
4.1. Antecedentes	13
4.2. Bases Teóricas.....	15
4.3. Marco conceptual	19
V. METODOLOGÍA	22
5.1. Tipo y nivel de la investigación.....	22
5.2. Diseño de Investigación	22
5.3. Hipótesis	22
5.4. Operacionalización de variables.....	24
5.5. Población – Muestra.....	26
5.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información.	26
5.7. Técnicas interpretación de datos.....	26
VI. RESULTADOS	27
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
ANEXOS	58
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	59
Anexo 02: Instrumentos de investigacion.....	60
Anexo 03: Informe de Turnitin al 28% de similitud	67

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional y la satisfacción laboral, mantienen una estrecha relación para la construcción de armonía en los centros laborales, los estados tienen una amplia necesidad de gestión y mejora en ambos aspectos, en nuestro país, es un tema importante ya que muchos centros de salud se encuentran en el proceso de cambio y mejora.

La realidad de los centros de salud según el Banco Mundial para el año 2012 por cada 1,1 médico existían 1000 pacientes, lo que explica es que la cantidad de pacientes sobrepasa la cantidad de profesional y no podría cubrir las necesidades requeridas por la población. Es por ello que la gran mayoría de profesional sufren de constante agotamiento, justamente debido al exceso de población.

La investigación está estructurada en los siguientes capítulos:

En el Capítulo I: Se desarrolló la introducción

En el Capítulo II: El problema, se ha desarrollado el planteamiento y la formulación del problema, así como el problema general y los problemas específicos.

El Capítulo III: Se elaboraron los objetivos, tanto general, como los específicos

El Capítulo IV, se realizó el marco teórico, donde se realizó una descripción con antecedentes, bases teóricas y marco conceptual.

En el capítulo V: se muestra la metodología aplicada tipo y diseño de investigación; población y muestra; los instrumentos de recolección de datos.

En el capítulo VI: se muestra la presentación y discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, se detalla las referencias bibliográficas y los anexos presentes en la investigación

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad las empresas tienen un gran interés en el desarrollo de clima organizaciones y esto puesto que se ha demostrado la influencia del mismo en distintas actividades laborales de índole comunicativo, psicológico, desarrollo de motivación entre otros; de igual forma se evidencia un impacto en las percepción de los colaboradores de una institución de forma que impacta directamente sobre la eficiencia de los colaboradores en el alcance de las acciones estratégicos propuestas. (1)

Para la sociedad los servicios de salud son muy importantes, puesto que sin ellas no se pudieran cubrir las necesidades sanitarias prioritarias de la población. Desde una perspectiva de la salud pública, el clima organizacional aporta en la gestión de los establecimientos de salud logrando así evidenciar las dificultades y fortalezas del personal logran así una mejor calidad de vida laboral y un desempeño optimo en la gestión laboral de los trabajadores (2). Si tomamos en cuenta en salud, la calidad del cuidado depende mucho de cómo el sistema afronta las necesidades, sumado a la subjetividad de los trabajadores en el desempeño de sus tareas. Por lo tanto, un ambiente de trabajo positivo puede ayudar a los empleados a crecer, mejorando la atención a los pacientes, su felicidad personal y las relaciones interpersonales (3).

Los estudios más recientes han demostrado que el clima organizacional y la satisfacción laboral en muchos países son importantes y perjudicial para la

organización cuando los directivos no los consideran. Cuando no se consideran importantes en los cambios para una reorganización laboral, estos han tenido efectos negativos (4)

Tomando en cuenta la satisfacción laboral, es el conjunto de sentimientos que tiene un empleado antes, durante y después de completar su trabajo. Si el empleado se siente cómodo en su lugar de trabajo, exhibirá un estado de ánimo adecuado y una actitud positiva, lo que influirá en su grupo de trabajo y en la atención de los pacientes. Por otro lado, si el empleado se siente insatisfecho, exhibirá actitudes negativas a través de sus respuestas verbales y no verbales, lo que provocará un ambiente tenso y mala atención a sus pacientes (5)

De acuerdo a la OMS, la población laboralmente activa en el sector salud tiene un déficit en su salud con una frecuencia de 4.3 millones siendo el siendo más del 70% de estos profesionales médicos y enfermeras; teniendo en cuenta el acceso a los cuidados de a salud este problema se evidencia una amplia gama de población que se encuentran en crisis. En países como Canadá, Escocia y EEUU se evidencia que más del 40% de enfermeras asistenciales no tenían un índice adecuado de satisfacción laboral y que el 22% tenía pensado una deserción laboral en un tiempo no mayor a un año (6).

Considerando que los quirófanos son espacios donde los sistemas hospitalarios realizan procedimientos y cuidados especializados, los quirófanos representan aproximadamente un tercio de todo el gasto en

atención médica de un hospital. La gente que trabaja en esta unidad está bajo presión porque tienen muchas actividades que hacer. La eficiencia de las labores en el quirófano está relacionada con el tiempo ahorrado en la cirugía, el equipo quirúrgico y el entorno de trabajo. Para mejorar los resultados quirúrgicos, todos los procedimientos invasivos requieren una alta concentración y atención del personal enfermero en todo momento (7).

Las ciencias del cuidado o enfermería tienen múltiples áreas de acción, con diversas especialidades y en cada una de ellas riesgos específicos. En el área quirúrgica los colaboradores de enfermería son pieza fundamental y su participación es de gran importancia donde existe en múltiples ocasiones exposiciones a entornos inadecuados. La gestión del personal, poco abastecimiento de materiales, comunicación con el equipo de trabajo, procedimientos intempestivos y otras causales terminan sobrecargando y siendo un riesgo en la salud de los profesionales de este servicio. (8)

El personal de enfermería tiene dentro de sus múltiples funciones la preparación del paciente para el proceso de intervención, evaluando el historial clínico, el riesgo quirúrgico, la dosificación de fármacos, el material de uso médico entre otros como la funcionalidad de los equipos y el apoyo psicológico del paciente. Otras funciones van relacionadas con la asistencia al profesional anestesiólogo dando insumos, revisión de los equipos, vigilando el paciente y su estado funcional. De igual forma el personal de enfermería especializado en instrumentación asiste al cirujano brindándole el material utilizado en el proceso quirúrgico (9).

La OMS manifiesta que hay una ratio de 23/1000 enfermeros por persona. En el Peru el ratio promedio es 15.6 personas / enfermeros evidenciando estoy una sobrecarga laboral la cual tiene incidencia en la satisfacción laboral y su desempeño, por este motivo el profesional de enfermería es el sostén de todo el sistema sanitario peruano debido a que su labor es fundamental en el cuidado de los pacientes en todas sus etapas de vida. (9).

En vista de lo expuesto se decidió analizar, buscando evidencia científica de la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Lima, lo cual nos va a llevar a una reflexión de las condiciones laborales, así abordando este problema se tendrá beneficios prácticos el nosocomio y contribuirá mejorando la calidad de atención de los pacientes que ingresen al área de centro quirúrgico.

2.2. Formulación de pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en enfermeros de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1

¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la dimensión satisfacción con la tarea de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017?

P.E.2

¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017?

P.E.3

¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la dimensión Reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017?

P.E.4

¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017?

III. OBJETIVO

3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017.

3.2. Objetivos específicos.

O.E.1

Describir la relación entre el Clima organizacional y la dimensión satisfacción con la tarea de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017.

O.E.2

Describir la relación entre el Clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017.

O.E.3

Describir la relación entre el Clima organizacional y la dimensión Reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017.

O.E.3

Identificar la relación entre el Clima organizacional y la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017

IV. MARCO TEÓRICO

4.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Montoya, et al (2017) , en un estudio de Chile, con el objetivo de determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente y del personal administrativo de una institución de educación superior , la metodología de investigación utilizada fue de enfoque cuantitativo de nivel correlacional , la población que participo del estudios estuvo conformada por una muestra de 166 personas con vinculo laboral en dicho centro, se aplicó un cuestionario para determinar antecedentes laborales de los que han participado así como sociodemográficos, los resultados arrojados afirman que un 95% de docentes y un 90,6% de personal administrativo tener un alto valor de satisfacción a nivel laboral, la correlación entre los puntajes a nivel global sobre clima organizacional y satisfacción laboral fue muy relevante llegando a la conclusión que si existe asociación entre el clima organizacional un mayor nivel de satisfacción laboral con el personal administrativo y docente.

Juárez , (2012), en la ciudad de México en una investigación titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral", con el objetivo de determinar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de salud participantes el estudio , la metodología de investigación utilizada fue de enfoque cuantitativo tipo básico de nivel descriptivo, la población que participo del estudio estuvo conformada por 230 personas entre las cuales se diferencian entre el 41.7 % de varones y 58.3% de mujeres con edad promedio de 35 años, los resultados presentados indicaron una alto porcentaje que si existe correlación positiva entre un mejor clima organización al y satisfacción laboral.

Carballo , et al (2015) en un estudio realizado en México , con el objeto de determinar la percepción del clima de organización y satisfacción laboral del personal operativo de la institución descrita en la presente investigación, la metodología de investigación planteada fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo , tipo básico, la población participante estuvo conformado por una muestra de 97 personas miembros activos del presente estudio, el instrumento utilizado fue de un cuestionario dividido en tres apartados , satisfacción laboral , sociodemográfico y clima organizacional , la conclusión que arrojó el presente estudio fue que un 76% de trabajadores indicaron que el clima organizacional es positivo, en relación a satisfacción el 42% indico que no se sienten regularmente satisfechos.

Antecedentes Nacionales

De la Cruz, Ramírez (2017), en un estudio realizado en Lima cuyo objetivo es de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de enfermera de un centro quirúrgico de Essalud, la metodología de investigación utilizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico , nivel descriptivo , la población participante estuvo conformado por 75 enfermeras, el instrumento a aplicar fue de un cuestionario, la conclusión que arrojó fue que si existe un alta correlación entre las variables del estudio , donde un 99 indica un deterioro en el clima organizacional y que la satisfacción laboral en bajada.

Herminio(2015), en una investigación realizada en Lima , en enfermeros de Unidades Críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012, cuyo objetivo es determinar el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud descrita en el título de la investigación, la metodología de investigación utilizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico , nivel descriptivo , la población participante estuvo conformado por 35 enfermeros, el instrumento aplicado fue una encuesta de medición entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, en

conclusión se evidencio que un alto porcentaje de la población participante refiere que es muy positiva entre ambas variables presentes en el estudio tanto de satisfacción laboral así como clima organizacional.

Apancho, Condori (2016), en su investigación titulado “clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, hospital regional Honorio delgado Arequipa 2016”, cuyo objetivo es describir y especificar si existe relación entre las variables del titulo de investigación , la metodología de investigación utilizada fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, tipo básico , la población participante estuvo conformado por 70 personas miembros del personal de salud del servicio de cirugía y centro quirúrgico, del centro hospitalario descrito anteriormente parte del estudio, el instrumento aplicado fue de una encuesta , dividido en 34 ítems, los resultados que arrojó el estudio indicaron que a través del Test de chi cuadrado se determinó que existe una correlación muy significativa entre las variables parte de la investigación .

4.2. Bases Teóricas

Clima Organizacional

Para la OMS (Organización Mundial de la Salud) en 1998, identifica el clima organizacional como un grupo de percepciones que se relacionan con el comportamiento de sus miembros, para el año 2011 el Ministerio de salud indica que el clima organizacional está conformado por un grupo de percepciones que manejan las personas miembros de una determinada organización con un vinculo laboral o de otra índole, donde los aspectos tanto físicos o llamado también condiciones son tan importantes como las emocionales

El afecto a la producción y más aún a las ganancias de una determinada institución , dependerán de la importancia que se le tome al mejoramiento del clima organizacional con el fin que sea positivo y favorable , de este modo brindara lo que muchas instituciones conceptualizan como calidad de vida en el ambiente laboral.

La percepción que tiene las personas sobre el clima organizacional en su mayoría están ligados a la cultura de organización , lo cual se refiere a plantear ciertos valores , normas , que pueda dirigir y brindar una determinada identidad a la institución lo cual represente, todo esto se crea por medio de la costumbre o que los componentes descritos se desarrollen de forma habitual , diaria , la institución que lo desarrolla es capaz de verificar el impacto de mejora o negatividad , sobre la situación de convivencia laboral y determinar los puntos débiles para así crear o mejorar eficacia.

Características del clima organizacional:

- **Concepto multidimensional.** - Las diversas dimensiones que ingresan en el clima organizacional de las instituciones generan ciertos riesgos los cuales manejan conflictos entre miembros que participan , donde diversos conceptos trabajan conjuntamente como el liderazgo, la autoridad , verificación del grado del conflicto, autonomía.
- **De calidad durable.** - El periodo en el cual se desarrolla el clima organizacional , tiene la cualidad de perduración en los ambientes en los que se desarrolla.
- **Es medible.** - mediante una encuesta en el cual se estudia el clima organizacional por ejemplo se pueden medir ciertas propiedades , claro con el instrumento adecuado.
- **Estructura organizacional.** - La influencia de la estructura de una organización tendrá como base primordial el apoyo de todo su personal.
- **Reflejo del grado de motivación de los empleados.** - Los efectos de la reestructuración del clima organización no siempre serán

positivos ya que existirán espacio de trabajo con los cuales la calidad y el sustento del trabajo no cuadraran .

Tipos de clima organizacional:

Los diferentes tipos de clima organizacional están enfocados de modo universal en:

- **Organización de personas.** - el clima organizacional está orientado en valores y se preocupa por resultados obtenidos, de las acciones de las personas .
- **El que está orientado a resultados.** - las instituciones inclinadas a afinar los procesos con el fin de obtener óptimos resultados , los cuales les ayuden a realizar mejoras en diversos ambientes laborales.
- **El que está orientado a innovar.** - se produce cuando se prioriza los esfuerzos y el tiempo que se utiliza para crear nuevas fuentes de herramientas.

Dimensiones del Clima Organizacional

- **Imagen.** - Se refiere a la percepción exterior de como la sociedad plantea una imagen ya sea positiva o negativa, además también cuenta las personas que laboran dentro de institución a la que pertenecen.
- **Liderazgo.** - La forma de liderar también determina qué clase de personal o trabajadores se organicen en dicha institución además tener en cuenta que el liderazgo es una de las dimensiones la cual tiene mayor impacto en cualquier institución.
- **Jefatura directa.** - En esta dimensión se evalúa el desarrollo del superior directo, su desempeño, sus capacidades sobre liderazgo en su centro laboral, teniendo en cuenta que el jefe directo es la persona que estará pendiente del rendimiento y evaluación de todo su personal a cargo con el fin de mejorar tanto la producción como

atención entre otros, su forma de liderar determinaran el clima organizacional ya sea en aspecto negativo o positivo.

- **Trabajo en equipo.** - Esta dimensión maneja el concepto de unión y compromiso entre el personal que trabaja por ejemplo en una determinada área y también por que entre toda la institución si así lo requiere el director o jefe
- **Condiciones de trabajo.** -Se refiere al ambiente laboral, las condiciones de trabajo como está organizado, que pueden ser físicos, mecánicos, biológicos, et., se refiere a lo que lo rodea al momento de desarrollar sus actividades laborales.
- **Desarrollo laboral.** - Son las relaciones que existen entre los trabajadores de la institución y el resultado que este se maneja, beneficios, políticas salariales.
- **Compensaciones.** - Son las retribuciones que tiene la institución sobre el personal que labora en la institución, esto es importante porque tiene los trabajadores tiene mayor percepción positiva sobre los estímulos de empresa.

Satisfacción laboral

Dentro de las instituciones de salud el empeño d conseguir mejores resultados , es cada vez más alto , por ello es que el entorno, el vínculo , son fundamentales para las personas que laboran en ella la satisfacción laboral se vincula con el estado emocional ya sea positivo o negativo del personal que labora en una determinada área , también es un determinante primordial para el desarrollo y comportamiento propio de cualquier institución.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Estas dimensiones se dividen en tres:

- **Intrínseca.** – Reconoce al trabajador dentro de la institución y su nivel de responsabilidad, en otras palabras, depende de las actividades del mismo personal.

- **Extrínseca.** - Se refiere a las condiciones laborales, vinculado a la seguridad laboral, es el entorno, así como las circunstancias que ofrece la instituciones para laborar en ella.
- **Satisfacción laboral general.** – Se refiere a la tranquilidad del personal que labora en la institución, positiva o negativa.

Todas estas dimensiones ya sea estén separadas o juntas, tiene gran relevancia pues ellas ayudaran a determinar la satisfacción laboral entre otros aspectos carencia de una institución.

4.3. Marco conceptual

Diseño Organizacional: Se refiere a que la administración maneja desde diversos puntos de vista las unidades que conforman la institución , por lo que busca que las condiciones se manejen de manera racional , en base a comunicación, remuneración , toma de decisiones.

Cultura de la Organización: se refiere a las creencias , valores , principios, que entrelazan el personal que labora en la institución, es el compartir del a mayoría de experiencia los cuales ayudaran a diferenciar creando identidad , cooperación y otros aspecto s positivos que ayudan al crecimiento de la empresa .

Confort: Es el estado de bienestar, que la empresa o institución generan con el fin de crear ambientes laborales agradables y sanos.

Estructura: Es la precepción que tiene el personal, sobre las normas , tramites, organización entre otros basados en limitaciones que se manejan en el desarrollo del trabajo en equipo, aquí se hace énfasis en la burocracia que manejan las instituciones sobre el ambiente laboral.

Identidad: Es cuando el personal maneja el sentimiento de pertenencia dentro de la organización y que a su vez forman parte de un elemento importante dentro de cualquier grupo laboral .

Innovación: Es el cambio al manejo de nuevas experiencias, basadas en las buenas y malas experiencias que vinculan a todo el personal.

Liderazgo: Es el manejo que tienen los directivos o jefes de una determinada área con vínculo laboral , lo cual ayuda a generar ciertas comportamientos para obtener determinados resultados , no manejan patrones específicos , pero si se basan en ciertas condiciones como normas , valores y aplicación de determinados procedimientos.

Motivación: Vinculado a ciertas condiciones que brindan las instituciones para que el personal que labora en ella tengan ciertas intenciones y expectativas aún mayores con el fin de optimizar su productividad para con la empresa , son las actitudes y reacciones que manejan el personal laboral y las cuales se manifiestan en los resultados que brinden sean positivos o negativos.

Recompensa: Es el modo en el cual la institución contribuye económicamente a cualquier personal laboral , siempre y cuando cumplan con los requisitos o políticas de la instituciones para poder obtenerlo.

Toma de decisiones: Son las decisiones que la empresa o institución elige con el fin de generar mayores recursos.

Potencial Humano: Está compuesto principalmente por el personal laboral , los cuales manejan ciertas características que lo hacen acreedores de dimensiones básicas como liderazgo, innovación,

virtudes que ayudan a que su crecimiento dentro de cualquier institución o empresa sea cada vez mayor.

V. METODOLOGÍA

5.1. Tipo y nivel de la investigación.

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, puesto que la data recolectada será procesada numéricamente para obtener valores categóricos según la tabla de baremos.

El tipo de investigación es de tipo básica, puesto que los resultados de esta investigación aportaran en el incremento del conocimiento.

El nivel de investigación desarrollado será el descriptivo, puesto que la investigación buscara detallar los parámetros de las características de la variable salud mental y sus dimensiones estrés, ansiedad y depresión los cuales son trastornos mentales comunes que afectan a la población en general.

5.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación es descriptivo correlacional de corte transversal.

5.3. Hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017.

4.3.2. Hipótesis específicas.

H.E.1

Existe relación estadísticamente entre el Clima organizacional y la dimensión satisfacción con la tarea de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017.

H.E.2

Existe relación estadísticamente relativa entre el Clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017.

H.E.3

Existe relación estadísticamente relativa relación entre el Clima organizacional y la dimensión Reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017.

H.E.4

Existe relación estadísticamente relativa relación entre el Clima organizacional y la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017

5.4. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Clima Organizacional	conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actitudes y el comportamiento de sus miembros (5)	Son características que se pueden mediar en el área laboral, y pueden ser percibidas por los trabajadores de la entidad	Comunicación Conflicto y cooperación Confort Estructura Identidad Innovación Liderazgo Motivación Recompensa Remuneración Toma de decisiones	Ordinal Cualitativa	(4) Siempre (3) Frecuentemente (2) A veces (1) Nunca

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es un "estado emocional" placentero o positivo resultante de la evaluación de un trabajo o experiencias laborales. (7)	Consiste en la actitud de las personas tienen hacia su trabajo y sus factores.	Satisfacción con la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos	Ordinal	(4) Siempre (3) Frecuentemente (2) A veces (1) Nunca

5.5. Población – Muestra

Población.

La población estuvo conformada por 58 enfermeros del servicio de centro quirúrgico y unidad de recuperación post anestesia del hospital Santa María del Socorro.

Muestra.

La población estuvo conformada por 50 enfermeros del servicio de centro quirúrgico y unidad de recuperación post anestesia del hospital Santa María del Socorro.

Muestreo.

Se realizo un muestreo probabilístico aleatorio simple donde se determino el tamaño muestral y todos los participantes tienen opción para ser parte del estudio.

5.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información.

Técnica

La recolección se realizo en el año 2017, se solicitó autorización al establecimiento y se presentó el consentimiento informado.

Se aplico la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios correspondientes a la medición de cada una de las variables las cuales fueron validadas.

5.7. Técnicas interpretación de datos

Se realizo análisis descriptivo de las frecuencias y porcentajes por dimensión y cada una de las variables. Asimismo, se hizo la prueba inferencial de normalidad para determinar la distribución de los datos, para poder determinar la prueba de hipótesis a aplicar.

VI. RESULTADOS

Tabla 1. Resultados de la dimensión comunicación del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	24	43%
Medio	18	32%
Bajo	14	25%
Total	56	100%

Figura 1. Resultados de la dimensión comunicación del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

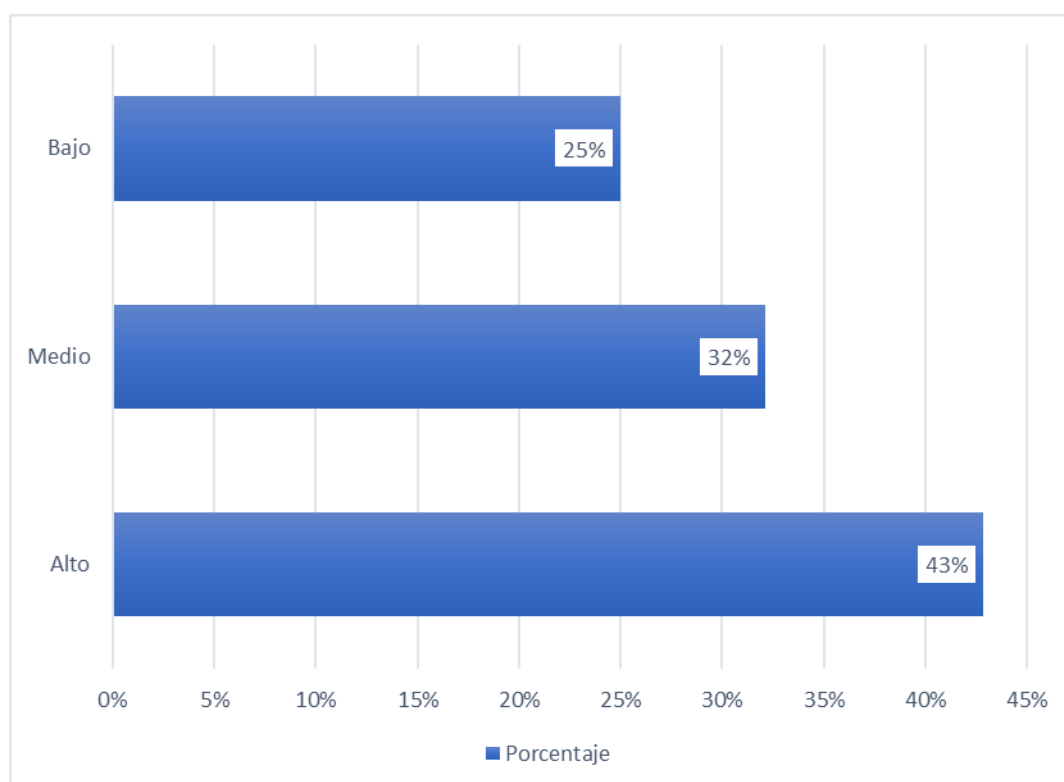


Tabla 2. Resultados de la dimensión conflicto y cooperación del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	38	68%
Medio	10	18%
Bajo	8	14%
Total	56	100%

Figura 2. Resultados de la dimensión conflicto y cooperación del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

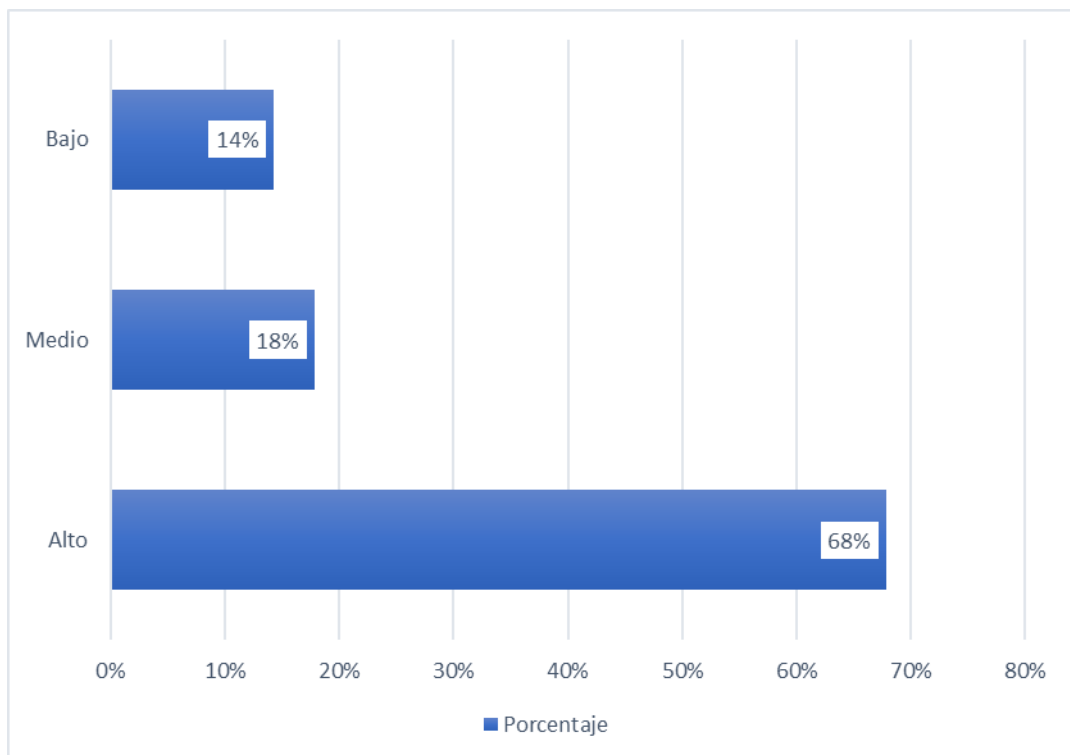


Tabla 3. Resultados de la dimensión confort del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	32	57%
Medio	14	25%
Bajo	10	18%
Total	56	100%

Figura 3. Resultados de la dimensión confort del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

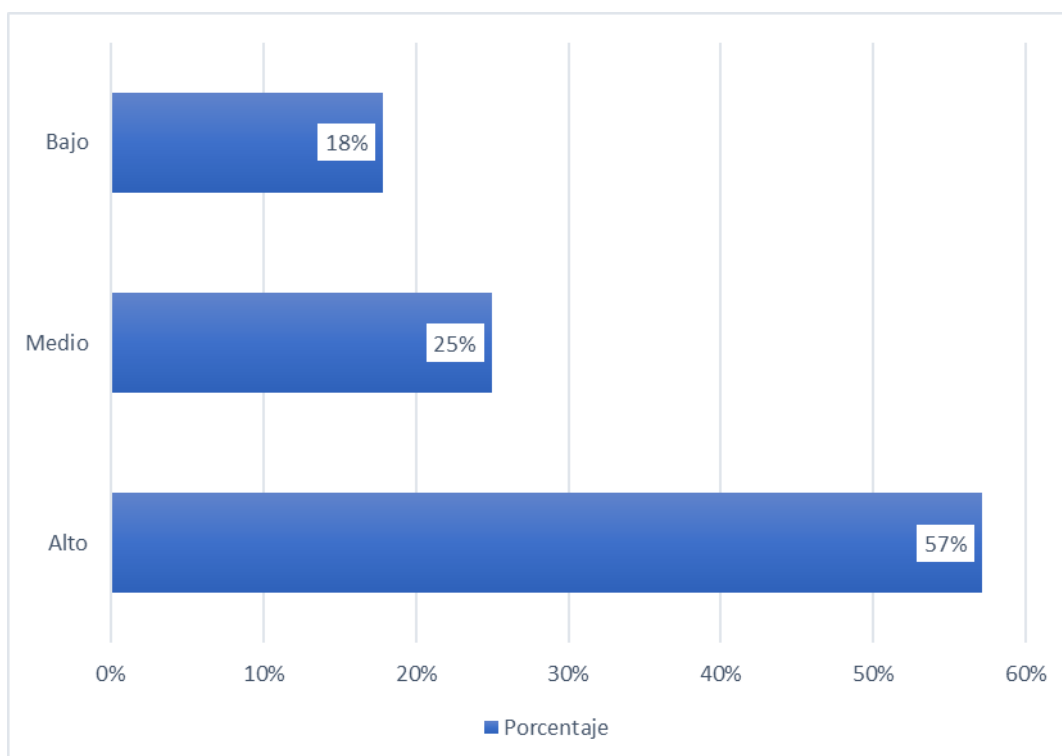


Tabla 4. Resultados de la dimensión estructura del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	35	63%
Medio	16	29%
Bajo	5	9%
Total	56	100%

Figura 4. Resultados de la dimensión estructura del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

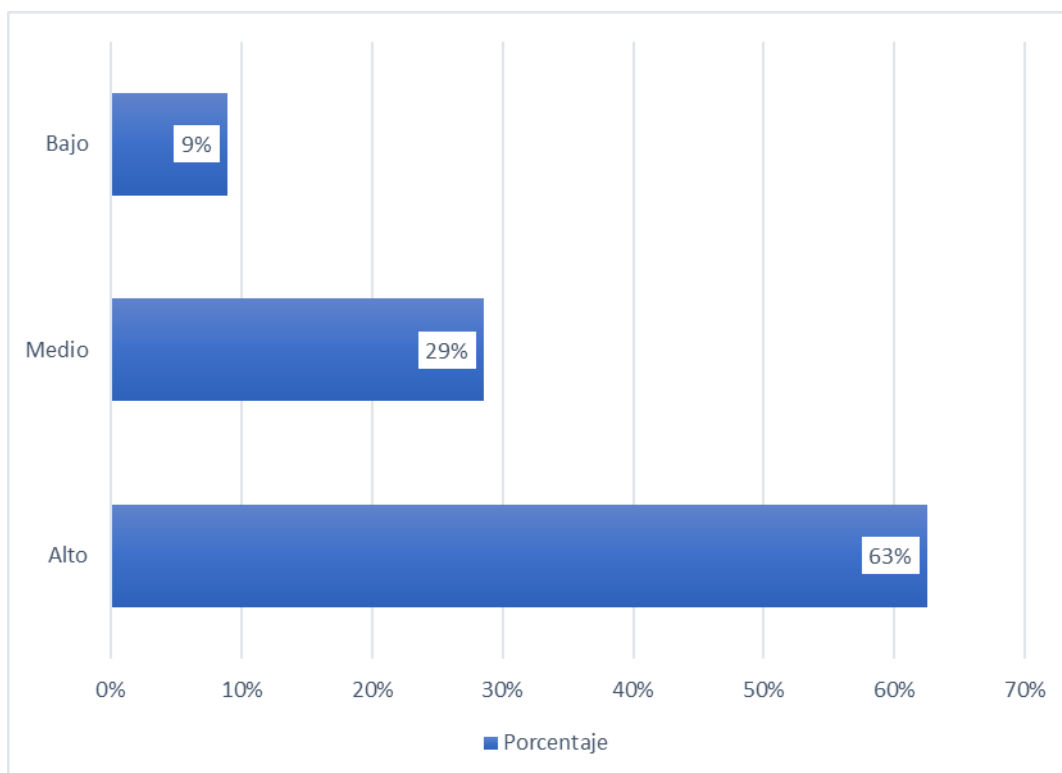


Tabla 5. Resultados de la dimensión identidad del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	28	50%
Medio	16	29%
Bajo	12	21%
Total	56	100%

Figura 5. Resultados de la dimensión identidad del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

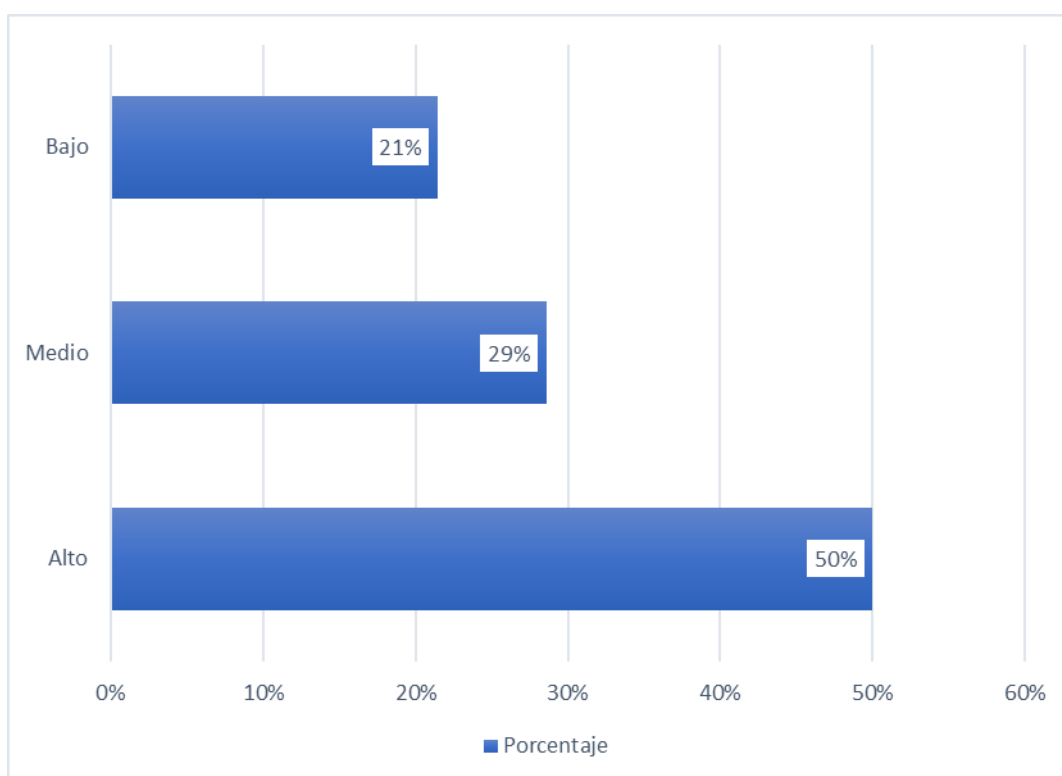


Tabla 6. Resultados de la dimensión innovación del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	26	46%
Medio	18	32%
Bajo	12	21%
Total	56	100%

Figura 6. Resultados de la dimensión innovación del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

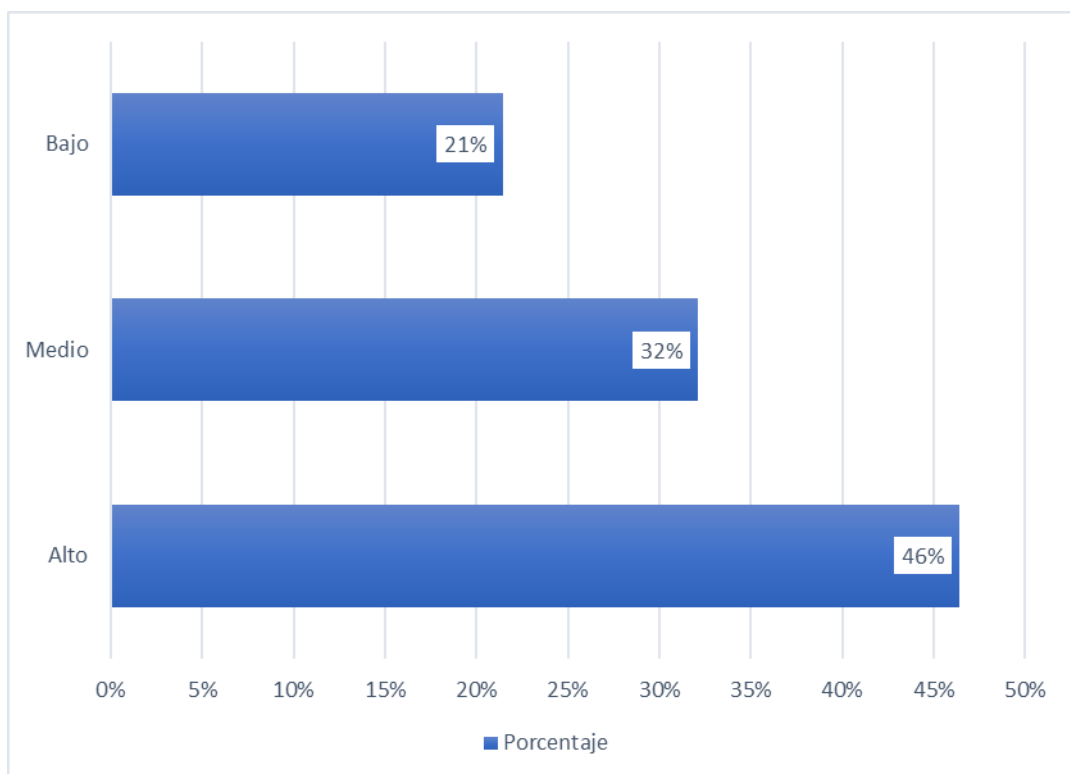


Tabla 7. Resultados de la dimensión liderazgo del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	27	48%
Medio	20	36%
Bajo	9	16%
Total	56	100%

Figura 7. Resultados de la dimensión liderazgo del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

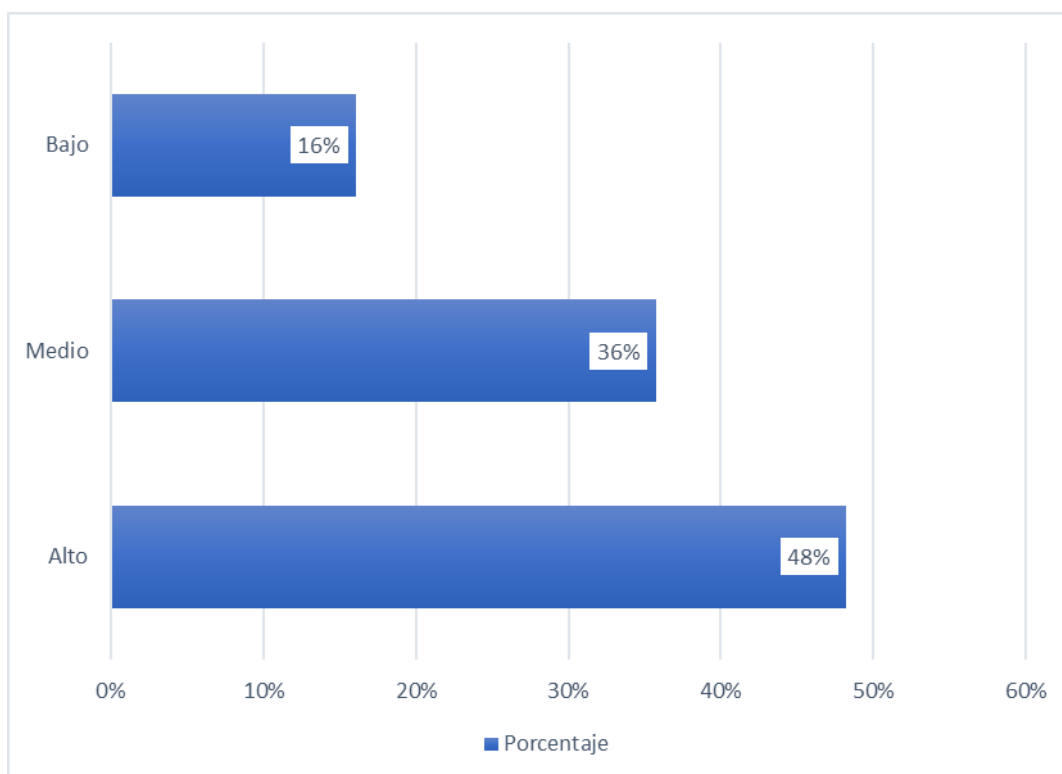


Tabla 8. Resultados de la dimensión motivación del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	19	34%
Medio	18	32%
Bajo	18	32%
Total	55	98%

Figura 8. Resultados de la dimensión motivación del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

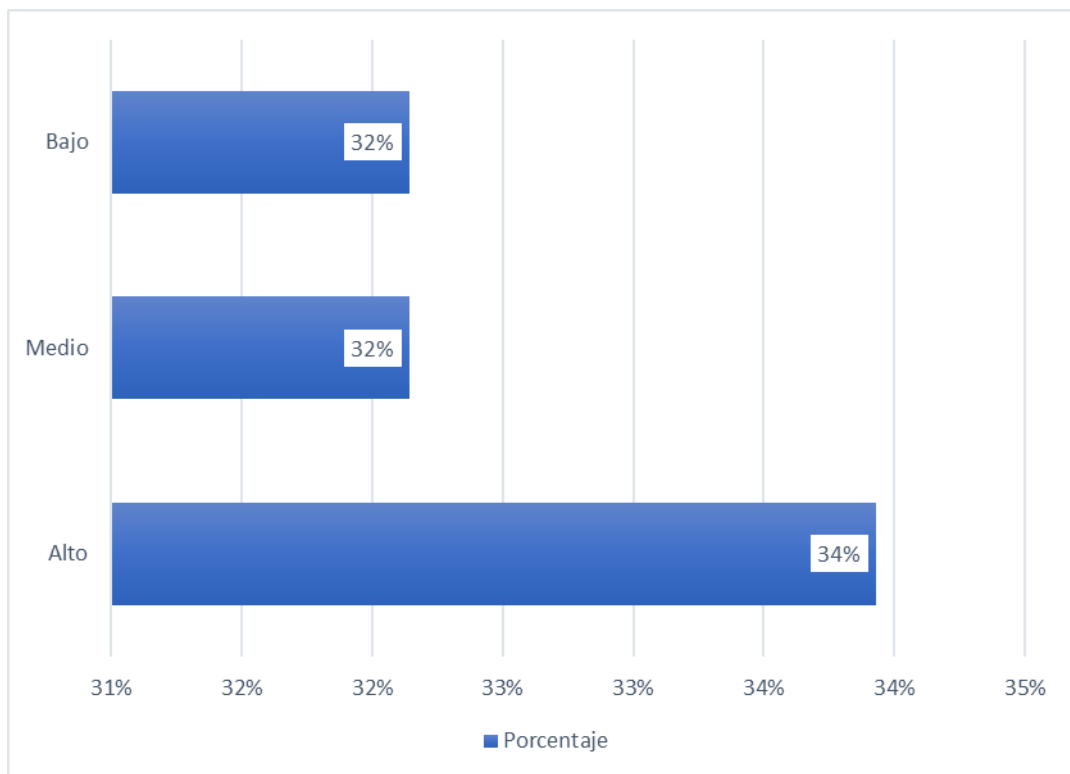


Tabla 9. Resultados de la dimensión recompensa del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	26	46%
Medio	20	36%
Bajo	10	18%
Total	56	100%

Figura 9. Resultados de la dimensión recompensa del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

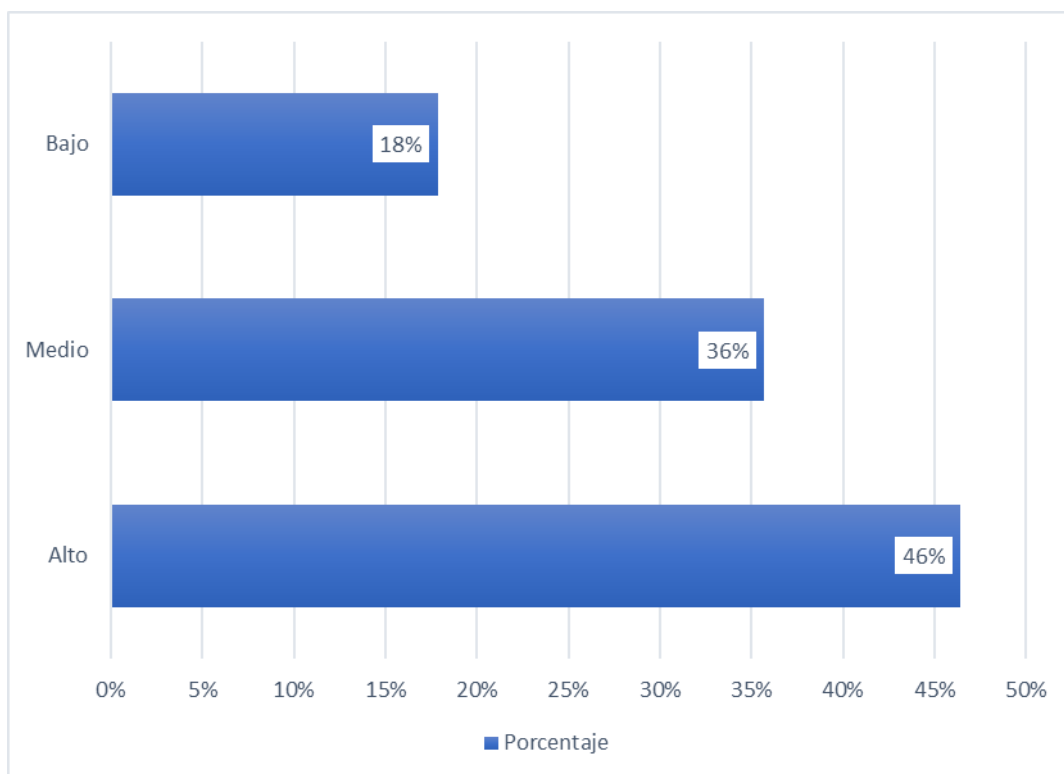


Tabla 10. Resultados de la dimensión remuneración del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	30	54%
Medio	15	27%
Bajo	11	20%
Total	56	100%

Figura 10. Resultados de la dimensión remuneración del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

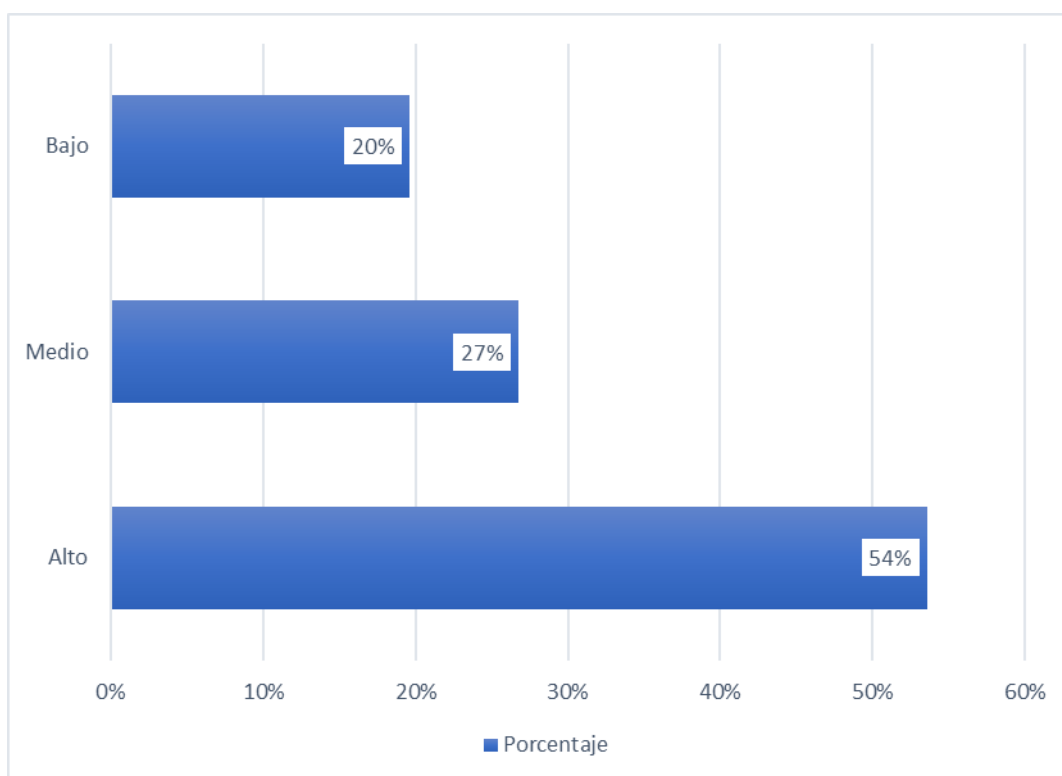


Tabla 11. Resultados de la dimensión toma de decisiones del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	31	55%
Medio	16	29%
Bajo	9	16%
Total	56	100%

Figura 11. Resultados de la dimensión toma de decisiones del clima organización en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

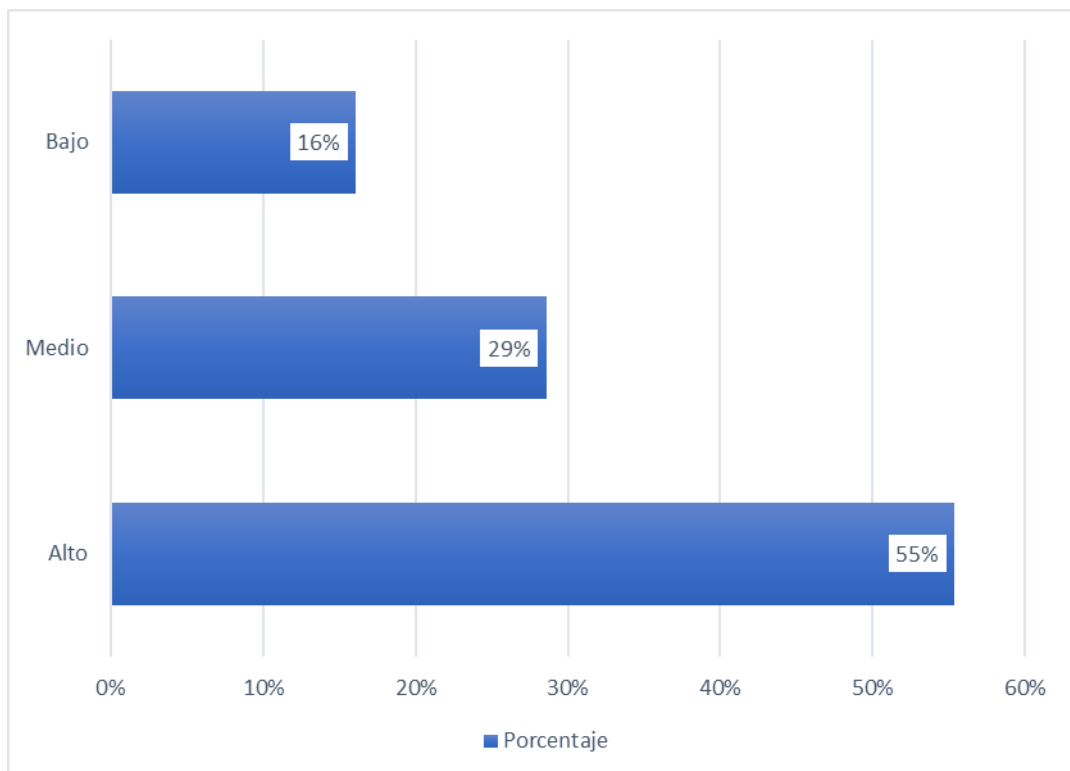


Tabla 12. Resultados de la variable clima organizacional en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	34	61%
Medio	14	25%
Bajo	8	14%
Total	56	100%

Figura 12. Resultados de la variable clima organizacional en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

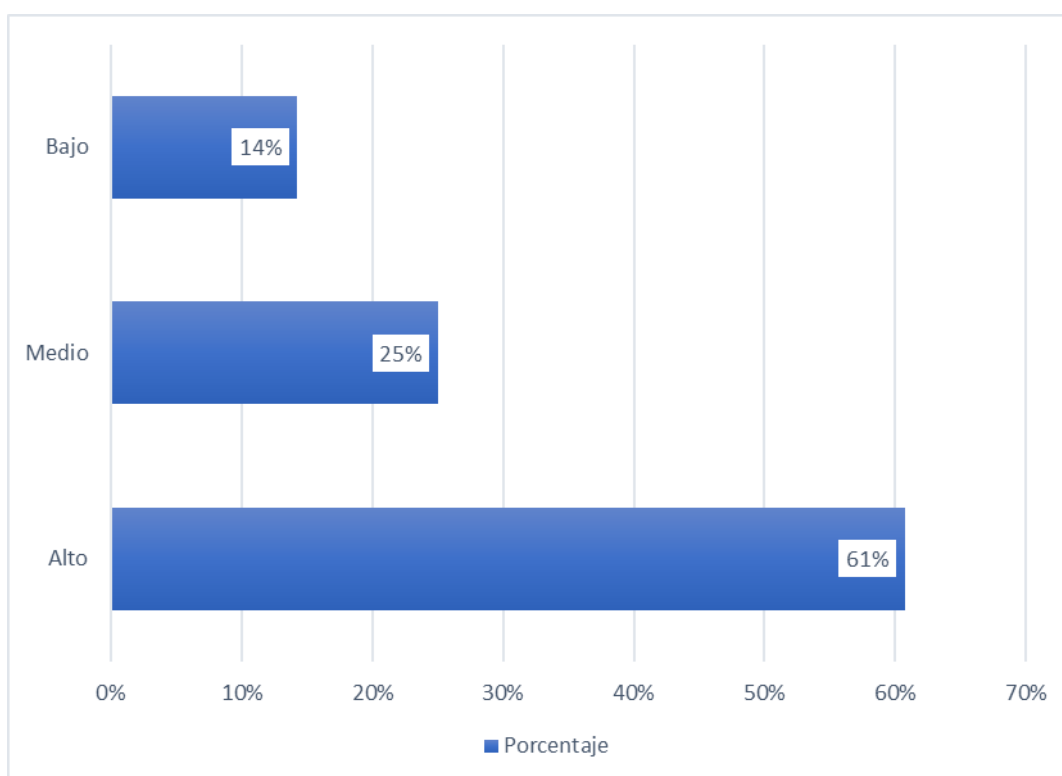


Tabla 13. Resultados de la dimensión satisfacción con la tarea en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	35	63%
Medio	13	23%
Bajo	8	14%
Total	56	100%

Figura 13. Resultados de la dimensión satisfacción con la tarea en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

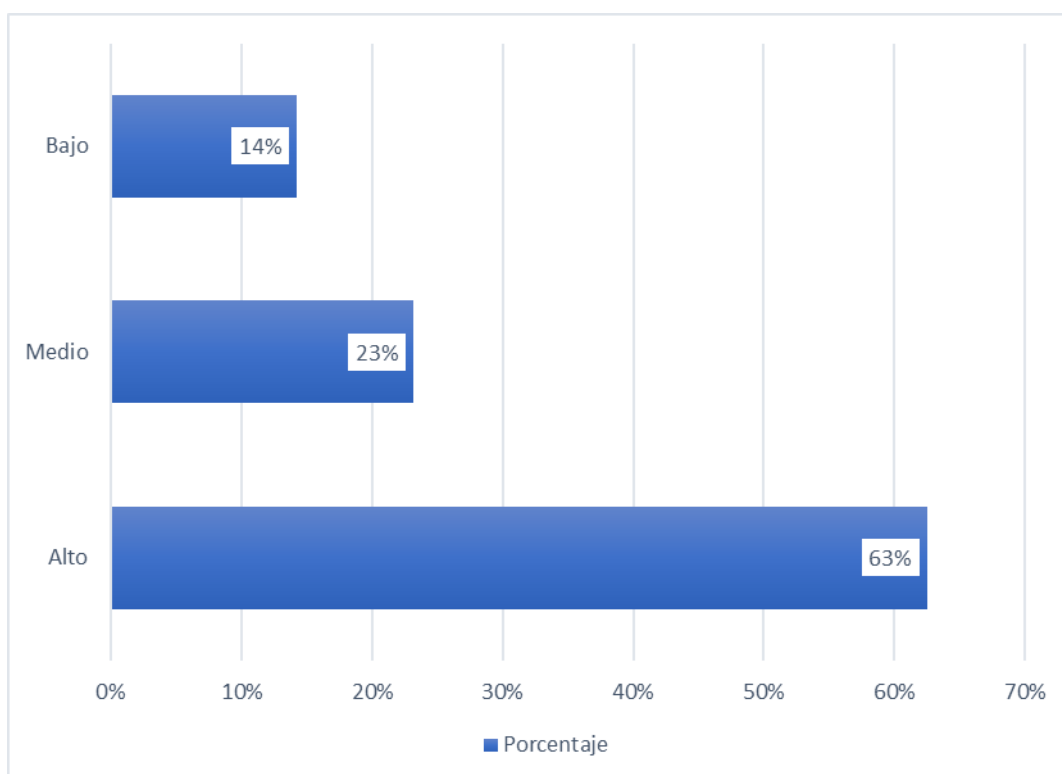


Tabla 14. Resultados de la dimensión satisfacción con las condiciones del trabajo en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	28	50%
Medio	15	27%
Bajo	13	23%
Total	56	100%

Figura 14. Resultados de la dimensión satisfacción con las condiciones del trabajo en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

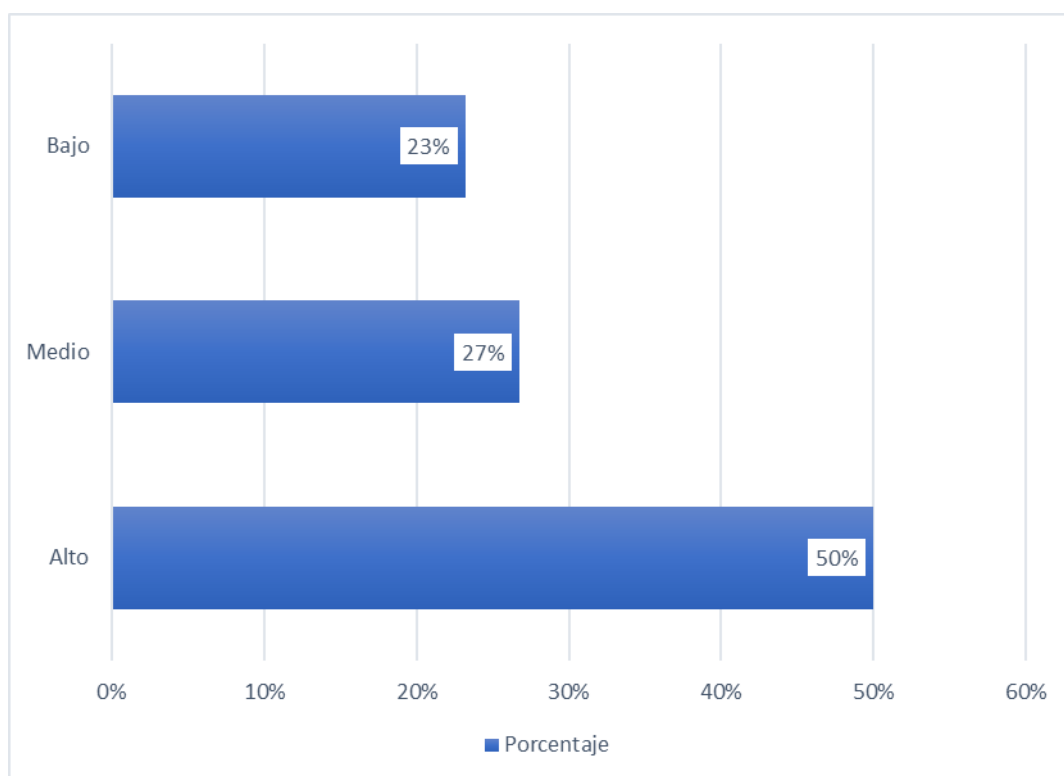


Tabla 15. . Resultados de la dimensión satisfacción del reconocimiento personal y/o social en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	20	36%
Medio	18	32%
Bajo	18	32%
Total	56	100%

Figura 15. Resultados de la dimensión satisfacción del reconocimiento personal y/o social en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

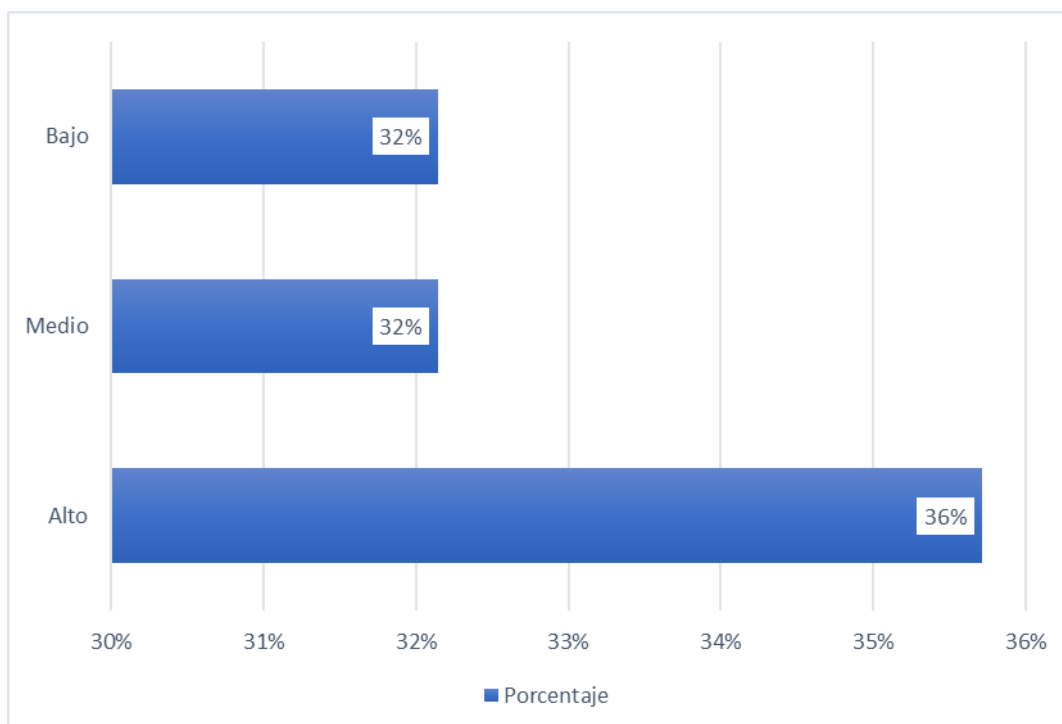


Tabla 16. . Resultados de la dimensión satisfacción de los beneficios económicos en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	36	64%
Medio	13	23%
Bajo	7	13%
Total	56	100%

Figura 16. Resultados de la dimensión satisfacción de los beneficios económicos en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

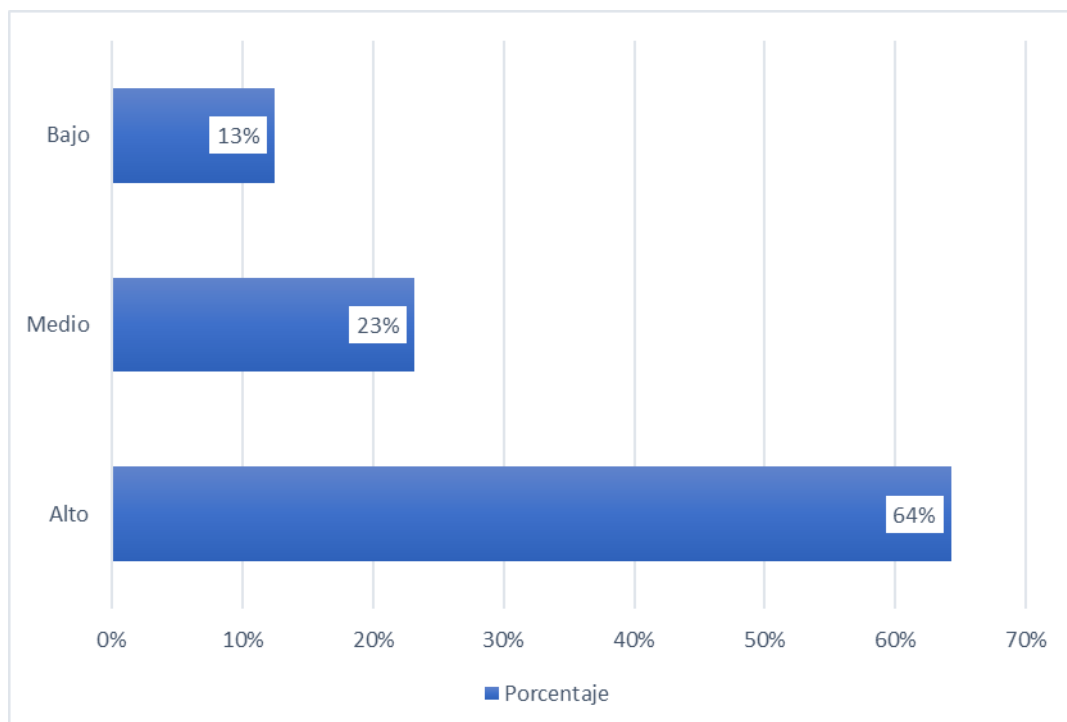
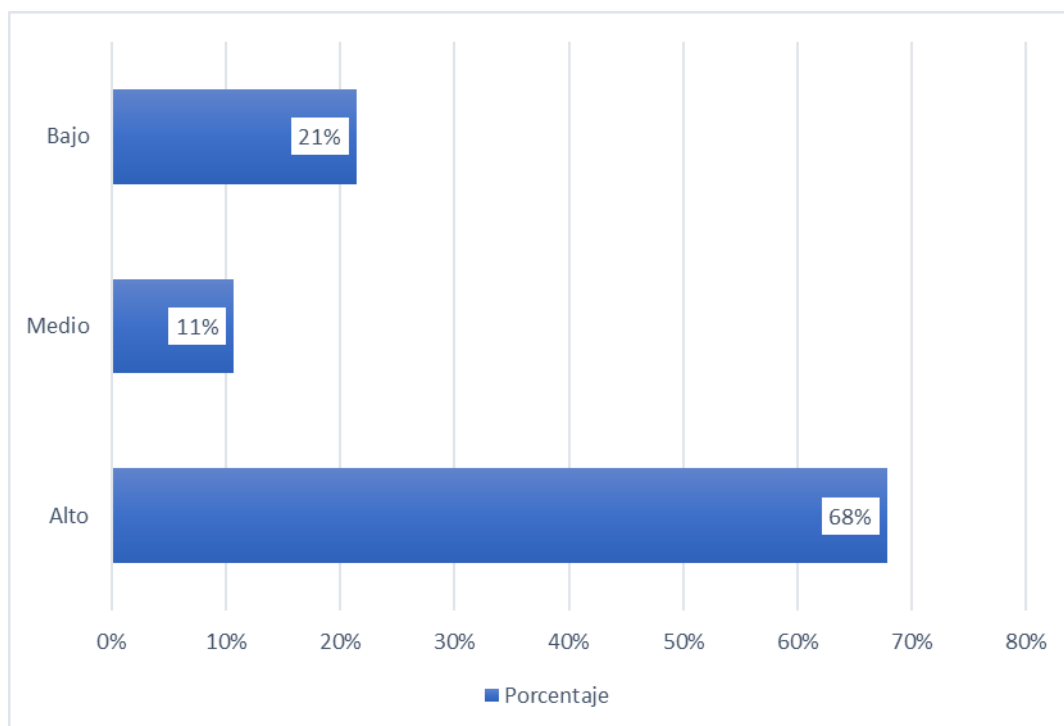


Tabla 17. . Resultados de la variable satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	38	68%
Medio	6	11%
Bajo	12	21%
Total	56	100%

Figura 17. Resultados de la variable satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017.



Prueba de normalidad

H₀: La distribución de los datos es normal

H₁: La distribución de los datos no es normal

Criterio de decisión:

Si $p < 0.05$: se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0.05$: No se rechaza la hipótesis nula

Tabla 18. Prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.144	56	0.000
Satisfacción laboral	0.365	56	0.00

Se evidencio en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov un resultado de la significancia de $0.000 > 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula por ende se determina que los datos no poseen una distribución normal.

Según estas condiciones la prueba de correlación correspondiente a este tipo de distribución es la Rho de Spearman (r_s) dicha prueba indica el grado de relación y el sentido de la misma.

Prueba de hipótesis

Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis nula

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017

Hipótesis alterna

H_a: Existe relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017

Tabla 19. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017.

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,553**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	56

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

Se observa que la prueba de relacion rho de Spearman muestra una existente entre las variables, muestran una relación moderada positiva y es estadísticamente significativa ($r_s = 0.553$, $p_{\text{valor}} = 0,000 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que tiene una relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Hipótesis nula

H₀: No existe relación estadísticamente entre el Clima organizacional y la dimensión satisfacción con la tarea de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017

Hipótesis alterna

H₁: Existe relación estadísticamente entre el Clima organizacional y la dimensión satisfacción con la tarea de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017.

Criterio de decisión:

Si $p < 0.05$: se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0.05$: No se rechaza la hipótesis nula

Tabla 20. Relación entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción con la tarea en enfermeros del centro quirúrgico.

		Satisfacción de la tarea	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	de ,847**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	56

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

Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman existente entre las variables, muestran una relación moderada positiva y es estadísticamente significativa ($rS = 0,847$, p -valor = $0,000 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que tiene una relación

directa y significativa, entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción de la tarea.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Hipótesis nula

H₀: No existe relación estadísticamente relativa entre el Clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017.

Hipótesis alterna

H₂: Existe relación estadísticamente relativa entre el Clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017.

Criterio de decisión:

Si $p < 0.05$: se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0.05$: No se rechaza la hipótesis nula

Tabla 21. Relación entre el clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo en enfermeros del centro quirúrgico.

		Condiciones de trabajo	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	de ,698**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	56

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

De acuerdo al estadígrafo rho de Spearman se aprecia la significancia $0.000 < 0.05$ por lo tanto se evidencia la existencia de relación entre las variables clima organizacional y las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Hipótesis nula

H₀: No existe relación estadísticamente relativa relación entre el Clima organizacional y la dimensión Reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017.

Hipótesis alterna

H₃: Existe relación estadísticamente relativa relación entre el Clima organizacional y la dimensión Reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017.

Criterio de decisión:

Si $p < 0.05$: se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0.05$: No se rechaza la hipótesis nula

Tabla 22. Relación entre el clima organizacional y la dimensión reconocimiento personal y/o social en enfermeros del centro quirúrgico.

			Reconocimiento personal
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,765**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	56

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

De acuerdo al estadígrafo rho de Spearman se aprecia la significancia $0.000 < 0.05$ por lo tanto se evidencia la existencia de relación entre las variables clima organizacional y reconocimiento personal de la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Contrastación de la hipótesis específica 4

Hipótesis nula

H₀: No Existe relación estadísticamente relativa relación entre el Clima organizacional y la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017.

Hipótesis alterna

H₄: Existe relación estadísticamente relativa relación entre el Clima organizacional y la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017.

Criterio de decisión:

Si $p < 0.05$: se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0.05$: No se rechaza la hipótesis nula

Tabla 23. Relación entre el clima organizacional y la dimensión beneficios económicos en enfermeros del centro quirúrgico

			beneficios económicos
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente correlación Sig. (bilateral) N	de ,542** ,000 56

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

De acuerdo al estadígrafo rho de Spearman se aprecia la significancia $0.000 < 0.05$ por lo tanto se evidencia la existencia de relación entre las variables clima organizacional y los beneficios economicos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

El clima organizacional es el conjunto de percepciones que los miembros de una organización tienen sobre la organización en la que trabajan. Estas percepciones se refieren a una amplia gama de aspectos de la organización, como el liderazgo, la comunicación, la cultura, las políticas, los procedimientos, las condiciones de trabajo, etc.

La satisfacción laboral es el grado de satisfacción que un trabajador tiene con su trabajo. Esta satisfacción se basa en una serie de factores, como el contenido del trabajo, el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, la remuneración, la promoción, etc.

El clima organizacional y la satisfacción laboral están estrechamente relacionados. Un clima organizacional positivo puede contribuir a la satisfacción laboral, mientras que un clima organizacional negativo puede provocar insatisfacción laboral.

En el caso del personal de enfermería, el clima organizacional y la satisfacción laboral son factores críticos para la calidad de la atención al paciente. Un personal de enfermería satisfecho con su trabajo es más propenso a proporcionar una atención de calidad, ya que está más motivado, comprometido y tiene un mayor sentido de pertenencia.

Los factores que influyen en el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería son diversos. Algunos de los más importantes son:

- El liderazgo: El liderazgo es un factor clave para el clima organizacional. Un liderazgo efectivo puede crear un ambiente de trabajo positivo y motivador.
- La comunicación: La comunicación eficaz es esencial para un buen clima organizacional. Los trabajadores deben sentirse escuchados y respetados.
- La cultura organizacional: La cultura organizacional es el conjunto de valores, normas y creencias que comparten los miembros de una organización. Una cultura organizacional positiva puede contribuir a la satisfacción laboral.
- Las condiciones de trabajo: Las condiciones de trabajo, como las instalaciones, el equipo y la seguridad, también pueden influir en el clima organizacional y la satisfacción laboral.

- Las relaciones interpersonales: Las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, los supervisores y los pacientes también son importantes para la satisfacción laboral.

Para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería, las organizaciones deben centrarse en los siguientes aspectos:

Desarrollar un liderazgo efectivo: Las organizaciones deben invertir en el desarrollo de líderes que sean capaces de crear un ambiente de trabajo positivo y motivador.

Fomentar la comunicación eficaz: Las organizaciones deben promover la comunicación abierta y bidireccional entre los trabajadores y la dirección.

El clima organizacional y la satisfacción laboral son dos factores importantes que influyen en la calidad de la atención al paciente. Un clima organizacional positivo, con un liderazgo efectivo, una comunicación eficaz, una cultura organizacional positiva, condiciones de trabajo adecuadas y relaciones interpersonales positivas, puede contribuir a una mayor satisfacción laboral del personal de enfermería.

Las organizaciones que desean mejorar la calidad de la atención al paciente deben centrarse en mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería. Pueden hacerlo desarrollando un liderazgo efectivo, fortaleciendo la comunicación, creando una cultura organizacional positiva, mejorando las condiciones de trabajo y fomentando las relaciones interpersonales positivas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Primera

Se logro determinar la existencia de relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017 ($p < 0.05$)

Segunda

Se logro determinar la existencia de relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción con la tarea de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017 ($p < 0.05$)

Tercera

Se logro determinar la existencia de relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017 ($p < 0.05$)

Cuarta

Se logro determinar la existencia de relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017 ($p < 0.05$)

Quinta

Se logro determinar la existencia de relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión beneficios economicos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro, Ica 2017 ($p < 0.05$)

RECOMENDACIONES

Fomentar la comunicación y colaboración entre los miembros del equipo. Esto puede lograrse mediante reuniones periódicas, espacios de trabajo colaborativos y actividades de formación y desarrollo.

Ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Esto puede ayudar a los enfermeros a sentirse valorados y apreciados por sus contribuciones.

Proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable. Esto incluye garantizar que los enfermeros tengan el equipo y los recursos necesarios para realizar su trabajo de forma segura.

Crear un ambiente de trabajo respetuoso e inclusivo. Esto puede ayudar a fomentar un sentido de pertenencia y compromiso entre los enfermeros.

A continuación, se presentan algunas sugerencias para implementar estas recomendaciones:

Ofrecer formación y desarrollo en habilidades de comunicación y colaboración. Esto puede ayudar a los enfermeros a trabajar juntos de forma más efectiva.

Crear oportunidades de desarrollo profesional para los enfermeros, como cursos, talleres y certificaciones.

Realizar evaluaciones periódicas del equipo y los recursos disponibles para los enfermeros. Esto puede ayudar a garantizar que los enfermeros tengan lo que necesitan para realizar su trabajo de forma segura y efectiva.

Establecer políticas y procedimientos que promuevan un ambiente de trabajo respetuoso e inclusivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. **Chian** M, Núñez A, Huerta P. Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. Revista Icade [revista en Internet] 2007;72. Available from: <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/407/327>
2. Fernández D, Revilla M, Kolevic L, Cabrejos I, Muchaypiña I, Sayas I, et al. Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. Anales de la Facultad de Medicina [revista en Internet] ; 80(2):188-192. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v80n2/a09v80n2.pdf>
3. HayGroup S. Empresas deben analizar clima organizacional anualmente , según Hay Group [sede Web]. Lima-Perú: Diario Gestión; 2014 [actualizado en setiembre de 2014; [Internet]. Available from: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empresas-deben-analizarclima-organizacional-anualmente-hay-group-151225-noticia/>
4. Contreras V, Reynaldos K, Cardona L. Clima, Ambiente y Satisfacción Laboral: un desafío para la enfermería. Revista Cubana de Enfermería [revista en Internet] 2015 ; 31(1). Available from: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>
5. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios en Salud 2016. Informe final [Internet]. 2016. p. 1–425. Available from: http://portal.susalud.gob.pe/wp-content/uploads/archivo/encuesta-sat-nac/2016/INFORME_FINAL_ENSUSALUD_2016.pdf

6. Rivera I. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico en el Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma [tesis especialidad]. Tarma- Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016. [Internet]. Available from: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5287/River_
7. Marin H, Placencia M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horizonte Médico [revista en Internet] 2017; 17(4): 42-52. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
8. Ministerio de Salud. Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional [Internet]. 2009. p. 1–44. Available from: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf 17. Bordas M. Gestión Estratégica del clima laboral [Internet]. 2016. p. 1–141. Available from: http://portal.uned.es/portal/page?_ageid=93,23377993&_dad=portal&_schema=PORTAL&_pir ef93_23376063_93_23377993_23377993.next_page=/htdocs/ficha.jsp?IdArticulo=0102064CT01L01
9. Palma S. Escala de Satisfacción Labora: SL-SPC [Internet]. 2005. Available from: <http://www.estreslaboral.info/test-deestres-laboral.html>
10. García M, Hernández T, González E, Polo S. Asociación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en empresas de servicios. Revista Internacional Administración & Finanzas [revista en Internet] 2017 [acceso 03 de diciembre de 2017]; 10(1): 37-48. Available from: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2916923
11. Adiazola F, López M, Rojas R, Bustamante M. Percepción del Clima Organizacional en Atención Primaria de Salud en la Región del Maule, Chile. Revista Empresarial [revista en Internet] 2017 [acceso 03 de diciembre de g]; 13(1):13-21. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7021662>

12. Juárez S. Clima organizacional y satisfacción laboral. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social [revista en Internet] 2012 [acceso 03 de diciembre de 2017]; 50(3): 307-314. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
13. Castro E, Espinoza J. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en las enfermeras del centro de salud La Libertad-Huancayo 2014 [tesis licenciatura]. Huancayo-Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú; 2015. [Internet]. Available from: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/1067/TENF_09.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Arque I. Percepción de las enfermeras sobre el clima organizacional en Centro Quirúrgico del Hospital San Juan de Lurigancho 2016 [tesis especialidad]. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. [Internet]. Available from: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7458/Arque_ni.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones [Internet]. 9ª ed. México; 2011. p. 1–518.
25. Massó A. Clima organizacional: Un modo eficaz para dirigir los servicios de salud. Avances en Enfermería [revista en Internet] 2012 [acceso 03 de diciembre de 2017]; 30(1): 107-113. Available from: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/35442/35816>
15. Eslava E. La gestión estratégica del clima laboral para competir en un mercado global [Internet]. 2009. Available from: <https://www.monografias.com/trabajos-pdf/gestion-clima-laboral-mercadoglobal/gestion-clima-laboral-mercado-global.shtml>
16. Bustamante M, Lissette M, Avenda G, Maza L. Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. Estudios Gerenciales [revista en Internet] 2015 [acceso 06 de diciembre de 2017]; 31(1): 432-440. Available from: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592315000583?token=98A5161D159662C973B06957004282DEF008D7E8C2B9962A8EEE>

FDFA00FACD3321644C3170FAD2806C3D38C83300453B&originRegion=us-east-1&originCreation=20171203203850

17. Tipacti C. Relación entre la percepción del clima organizacional y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un Instituto de Salud de Lima Metropolitana [tesis licenciatura]. Lima-Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2016. [Internet]. Available from: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/4348/Relacion_TipactiCastillo_Cesar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Morales E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. 2016 [tesis licenciatura]. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2016. [Internet]. Available from: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5483/Morales_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Carrión B. Satisfacción laboral del enfermero en centro quirúrgico Hospital Dos de Mayo 2015 [tesis especialidad]. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016. Available from: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5341/Carrion_cb.pdf?sequence=3&isAllowed=y
31. Calcina M. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012 [tesis especialidad]. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016. [Internet]. Available from: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/13511/Calcina_Caceres_Marcos_Herminio_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en enfermeros de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1 ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la dimensión satisfacción con la tarea de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017?</p> <p>P.E.2 ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017?</p> <p>P.E.3 ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la dimensión Reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017?</p> <p>P.E.4 ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE.1 Describir la relación entre el Clima organizacional y la dimensión satisfacción con la tarea de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017</p> <p>O.E.2 Describir la relación entre el Clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017</p> <p>O.E.3 Describir la relación entre el Clima organizacional y la dimensión Reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017</p> <p>O.E.4 Identificar la relación entre el Clima organizacional y la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017</p>	<p>Hipótesis general Existe relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H.E.1 Existe relación estadísticamente entre el Clima organizacional y la dimensión satisfacción con la tarea de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017</p> <p>H.E.2 Existe relación estadísticamente relativa entre el Clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017.</p> <p>H.E.3 Existe relación estadísticamente relativa relación entre el Clima organizacional y la dimensión Reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017</p> <p>H.E.4 Existe relación estadísticamente relativa relación entre el Clima organizacional y la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro 2017</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones: Comunicación Conflicto y cooperación Confort Estructura Dimensiones Identidad Innovación Liderazgo Motivación Recompensa Remuneración Toma de decisiones</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones: Satisfacción con la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Basica Nivel de Investigación: Relacional Diseño: No experimental</p> <p>Población: Enfermeros del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro</p> <p>Muestra: 56 enfermeros del servicio de centro quirúrgico del hospital Santa María del Socorro</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de datos Tabulacion Análisis descriptivo <ul style="list-style-type: none"> • Tablas academicas • Graficos de barra Análisis inferencial <ul style="list-style-type: none"> • Prueba de normalidad • Prueba de correlacion </p>

Anexo 02: Instrumentos de investigación

Cuestionario de clima organizacional

Estimada Licenciada (o):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo determinar el clima organizacional y satisfacción laboral de su unidad.

1. DATOS GENERALES

Servicio: _____
Tiempo en la institución: _____
Tiempo en el servicio: _____
Edad: _____
Sexo: F () M ()
Condición laboral:
Nombrado () Contratado ()

2. DATOS ESPECÍFICOS

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	ENUNCIADOS	MDA Muy en desacuerdo	DA Desacuerdo	I Indeciso	DA De acuerdo	MDA Muy de Acuerdo
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.

RESPONSABILIDAD

- 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 mí misma.
- 15 Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí 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 responsabilidades.

RÉCOMPENSA

- 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.
- RIESGO**
- 24 La filosofía de la alta dirección es que a largo plazo. progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.
- 25 Esta institución, ha tomado riesgos en los momentos oportunos.
- 26 En esta institución, tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.
- 27 La toma de decisiones en esta institución, se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad.
- 28 La toma de decisiones en esta institución, se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad.
- CALOR**
- 29 Entre la gente de esta institución prevalece una atmósfera amistosa.
- 30 Esta institución, se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.
- 31 Es bastante difícil llegar a conocer a las personas de esta institución.
-

-
- 32 Las personas en esta institución, tienden a ser frías y reservadas entre sí.
- 33 Las relaciones alta dirección-trabajador tienden a ser agradables.
- ESTANDAR DE DESEMPEÑO**
- 34 En esta institución, se exige un rendimiento bastante alto.
- 35 La gerencia, piensa que todo trabajo se puede mejorar.
- 36 En esta institución, siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.
- 37 La alta dirección, piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien.
- 38 Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.
- 39 Me siento orgulloso de mi desempeño.
- APOYO**
- 40 Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores.
- 41 En esta institución, la alta dirección habla acerca de mis aspiraciones dentro de la institución.
- 42 Las personas dentro de esta institución no confían verdaderamente una en el otro.
- 43 Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.
- 44 La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.
- CONFLICTO**
- 45 La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano,
-

como se sienten las personas,
etc.].c6]

- 46 La actitud de los de alta dirección es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.
- 47 La alta dirección siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos.
- 48 Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.
- 49 Lo más importante en la institución es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.

IDENTIDAD

- 50 La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta institución.
 - 51 Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.
 - 52 Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la institución.
 - 53 En esta institución, cada cual se preocupa por sus propios intereses.
-

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Nº	ENUNCIADOS	MDA Muy en Desacuerdo	DA Desacuerdo	I Indeciso	DA De acuerdo	MDA Muy de acuerdo
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.					
2	El sueldo es bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones.					
4	Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser.					
5	La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Su jefatura es comprensiva.					
7	Se siente mal con lo que gana.					
8	Siente que da más de lo que recibe de su institución.					
9	Le agrada trabajar con sus compañeros.					
10	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente					
11	Se siente realmente útil con la labor que realiza.					
12	El ambiente donde trabaja es confortable. (ventilación, iluminación etc.					
13	Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable.					
14	La sensación que tiene de su trabajo es que lo están explotando.					
15	Prefiere tomar distancia con las personas con las que trabaja.					
16	Le disgusta su horario.					
17	Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo.					
18	Las tareas que realiza, las percibe como algo sin importancia.					
19	Llevarse bien con la jefatura beneficia la calidad del trabajo.					
20	La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.					
21	Felizmente su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.					

-
- 22 El horario de su trabajo le resulta incomodo
 - 23 La solidaridad es una virtud, característica en su grupo de trabajo.
 - 24 Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.
 - 25 Su trabajo lo aburre.
 - 26 La relación que tiene con sus superiores es cordial.
 - 27 En el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente.
 - 28 Su trabajo lo hace sentir realizado profesionalmente.
 - 29 Le gusta el trabajo que realiza.
 - 30 No se siente a gusto con la jefatura
 - 31 Existen las comodidades para un buen desempeño de sus labores diarias. (materiales y/o inmuebles)
 - 32 El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocido.
 - 33 Haciendo su trabajo, se siente bien conmigo mismo.
 - 34 Se siente complacido con la actividad que realiza.
 - 35 La jefatura valora el esfuerzo que hace en su trabajo.
-

Anexo 03: Informe de Turnitin

● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	9%
2	repositorio.unac.edu.pe Internet	2%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	1%
4	dspace.unitru.edu.pe Internet	<1%
5	Universidad Cesar Vallejo on 2019-01-19 Submitted works	<1%
6	cybertesis.unmsm.edu.pe Internet	<1%
7	repositorio.unsa.edu.pe Internet	<1%
8	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2019-06-25 Submitted works	<1%

9	Universidad de Ciencias y Humanidades on 2017-12-04	<1%
	Submitted works	
10	1library.co	<1%
	Internet	
11	Universidad Andina del Cusco on 2023-05-19	<1%
	Submitted works	
12	repositorio.autonomaeica.edu.pe	<1%
	Internet	
13	Universidad Cesar Vallejo on 2016-10-04	<1%
	Submitted works	
14	Universidad Peruana Cayetano Heredia on 2019-10-01	<1%
	Submitted works	
15	hdl.handle.net	<1%
	Internet	