

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO ACADEMICO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POST GRADO



**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal
de Salud de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos
Guardia – Huaraz, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA
SALUD CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

AUTORA: Bach. MILLA CUEVA MÁDELIN MARIORY

ASESOR: Dr. ANGELES MORALES JULIO CESAR

HUARAZ – PERÚ

2020

1. Palabras clave

TEMA	<ul style="list-style-type: none">• Clima organizacional• Satisfacción Laboral
ESPECIALIDAD	<ul style="list-style-type: none">• Servicios de la Salud

Línea de Investigación	Gestión y administración en los servicios de salud	OCDE		
		Área	Sub área	Disciplina
		Ciencias Médicas y de la Salud	Ciencias de la salud	Salud Pública

2. Título

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Salud de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2018.

3. Resumen

El trabajo de investigación que se presenta tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del hospital “Víctor Ramos Guardia Huaraz”, 2018. Estudio descriptivo, básica de tipo correlacional con orientación cuantitativo, no experimental y transversal. La técnica usada fue la encuesta. La muestra estuvo conformada por 36 personal de salud de acuerdo a los juicios de inclusión y exclusión. Para la evaluación del clima organizacional se manejó el instrumento de clima organizacional de Litwin y Stringer y para la satisfacción laboral el cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró. Se creó una base Microsoft Excel que fue exportado al software estadístico SPSS. Para la prueba de hipótesis de recurrió al coeficiente de correlación de Pearson y Spearman. Los hallazgos demuestran que el 61.1% de trabajadores de centro quirúrgico manifiestan tener niveles regulares de clima organizacional e indican estar satisfechos con las labores que realizan.

Por lo tanto, el clima organizacional presenta una influencia significativamente en los niveles de satisfacción que presentan las personas que laboran en el centro quirúrgico del Hospital “Víctor Ramos Guardia” de la ciudad de Huaraz en el año 2018.

Palabras Clave: Clima organizacional y Satisfacción laboral.

4. Abstract

The research work presented was aimed at determining the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the health personnel of the "V́ctor Ramos Guardia Huaraz" hospital, 2018. Descriptive, basic correlational study with orientation Quantitative, non-experimental and transversal. The technique used was the survey. The sample consisted of 36 health personnel according to the trials of inclusion and exclusion. The organizational climate instrument of Litwin and Stringer was handled for the evaluation of the organizational climate and for the job satisfaction the questionnaire S20 / 23 of Meliá and Peiró. A Microsoft Excel database was created that was exported to the SPSS statistical software. For the hypothesis test, the Pearson and Spearman correlation coefficient was used. The findings show that 61.1% of surgical center workers report having regular levels of organizational climate and indicate being satisfied with the work they do.

Therefore, the organizational climate has a significant influence on the levels of satisfaction presented by people who work in the surgical center of the "Victor Ramos Guardia" Hospital in the city of Huaraz in 2018.

Keywords: Organizational climate and Job satisfaction.

5. Índice

Contenido

	Pág.
1. Palabras clave	i
2. Título	ii
3. Resumen	iii
4. Abstract	iv
5. Índice	v
6. Introducción.....	1
6.1. Antecedentes y Fundamentación científica.....	1
6.2. Justificación	12
6.3. Problema	13
6.4. Conceptualización y operacionalización de las variables	14
6.5. Hipótesis.....	17
6.6. Objetivos	20
7. Metodología.....	22
8. Resultados	30
9. Análisis y Discusión	50
10. Conclusiones y Recomendaciones	54
12. Referencias bibliográficas.....	58
13. Anexos y Apéndices	65

6. Introducción

El propósito de la investigación fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del hospital “Víctor Ramos Guardia” - Huaraz, 2018 para el cual fue preciso analizar los estudios anteriores que presentan similitudes.

6.1. Antecedentes y Fundamentación científica

6.1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Juárez (2016) presenta su estudio: Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: Hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México, un estudio observacional, transversal y descriptivo con una muestra de 264 recursos humanos sobre los que se usó el registro del ambiente institucional y alcanzo como resultados que el clima organizacional fue valorado: Nivel medio con tendencia hacia alto. En conclusión, el liderazgo de los regentes y la motivación en los recursos humanos formulan un mejor ajuste a los cambios.

Plascencia, Pozos, Preciado y Vásquez (2016) presentan su estudio “satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco - México, donde aplicaron un test de motivación y satisfacción laboral para 100 enfermeros. Llegando a concluir, que en el 90% de los profesionales existe un grado medio de motivación y satisfacción, lo cual indica que motivación con el que cuentan los trabajadores está asociado a la satisfacción.

Carballo, Priego y Ávalos (2015) publican: “La percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal operativo federal del programa Caravanas de la Salud en Tabasco - México. Una publicación observacional prospectivo y transversal en 97 trabajadores, utilizando el cuestionario COSL2014 de tres partes consistentes en: la satisfacción laboral, clima organizacional y perfil sociodemográfico. Encontrándose que el 76% manifiestan que el clima organizacional es favorable y el 42 % manifestó tener parcial a regular en cuanto a la satisfacción laboral”. En conclusión, se observa que el clima organizacional es propicio; pero existe parcial y regular satisfacción laboral, lo cual podría crear conflictos.

Manosalvas, Manosalvas y Nieves (2015) realizaron lo siguiente: “La correspondencia del ambiente institucional y la complacencia en el trabajo en el hospital de seguridad social de Esmeraldas - Ecuador. Utilizaron una metodología cuantitativa aplicando el estudio de componentes primordiales y factoriales confirmatorios de los constructos. Como hallazgo se evidenció la existencia de una agrupación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional”.

Antecedentes nacionales

García, Hernández, González, y Polo (2017) en el estudio: Asociación del ambiente institucional y la complacencia en el trabajo en empresas de servicios, cuyo tamaño de muestra fue de 255 personas. Se aplicaron dos instrumentos, el resultado demostró que la existencia de una agrupación elevada de la complacencia en el trabajo y el ambiente institucional”. Llegando a concluir la existencia de

percepción positiva del ambiente institucional, hace que los empleados se encuentren complacidos en las labores que realizan.

Apancho y Condori (2016): Quienes plantearon a manera de propósito identificar la agrupación del ambiente institucional con la complacencia en el trabajo del profesional de enfermería en cirugía y centro quirúrgico; en un trabajo descriptivo, correlacional cuantitativo con una población de 70 profesionales, se obtuvo como resultado: Que el 90.77% del personal aprecian un clima organizacional que requiere de mejoras, mientras que el 9.23% manifiestan como saludable y en cuanto a la satisfacción laboral 56.92% reportan alta satisfacción y 43.08% baja satisfacción. Encontrándose que existe relación directa entre ambas variables”.

Bedriñana (2016) en su estudio: Con el objetivo de verificar la agrupación entre el ambiente institucional y la complacencia en el trabajo del personal de salud de centro quirúrgico del Instituto Nacional Materno Perinatal. 90 personas formaron parte de la muestra, cuyos hallazgos evidencian la existencia de una agrupación elevada promedio del ambiente institucional y la complacencia en el trabajo.

Chávez y Ríos (2015), en su estudio plantearon como objetivo: “Identificar la asociación del ambiente institucional y la complacencia en el trabajo de las Enfermeras en el Servicio de Cirugía, investigación descriptiva correlacional, con 27 enfermeras; los hallazgos demuestran que el 59% indican que el clima organizacional tiene niveles medios, mientras que el 41% manifiestan que el clima organizacional es de nivel alto y para satisfacción laboral se tiene que le 52% en el nivel alto, 41% en nivel medio y el 7% de nivel bajo.

Resultando que hay agrupación significativa entre el ambiente institucional y la complacencia en el trabajo”.

Calcina (2015) en su estudio: Cuya finalidad fue identificar el ambiente institucional y la satisfacción en el trabajo de los enfermeros de unidades críticas, 35 enfermeros formaron parte del estudio. Logrando como hallazgo niveles medios de ambiente referida a las dimensiones: Apoyo, recompensa y conflicto, mientras que se expresa como nivel excelente en cuanto a dimensión riesgo, estructura y calor. Para satisfacción laboral el mayor porcentaje manifiesta encontrarse satisfecho en promedio.

6.1.2. Fundamentación científica

Clima organizacional

En la actualidad el estudio del clima en las instituciones está tomando mucha relevancia con el fin de mejorar el entorno laboral, existen muchas definiciones sobre el tema:

En la década 40 del siglo XX, Kurt Lewin se refiere al tema como: “La atmósfera psicológica. En un contexto empírico, incontable y transformable, donde la organización sería vista desde un enfoque erudito e integral” (Sosa, 2004, pág. 15).

Halpin y Croft (1963), presentan al ambiente organizacional como “El sentir que tienen los empleados dentro de la institución. Asimismo, toman en consideración la percepción del empleado hacia el comportamiento de su superior, si es constante o emocionalmente alejado”.

Forehand y Gilmer (1964) delimitan al ambiente institucional como una agrupación de peculiaridades observadas por parte de las

personas para percibir la institución y diferenciarla de las demás, cuya permanencia es momentánea en una etapa, pero ejerce influencia en el proceder de las personas en las instituciones.

Litwin y Stringer (1968) citados por Duque (2014) precisan el clima organizacional como un rasgo indefinidamente constante del ámbito interior de la institución, lo cual es observada por sus integrantes, además presenta influencia en su actuar y se puede esclarecer midiendo sus peculiaridades de la institución. destacan la importancia de las percepciones que los integrantes de una institución tienen y de la misma refiere que el ambiente institucional posee nueve dimensiones, más concretamente se refiere a que las dimensiones que reinan dentro de la organización en la que se desempeñan presentan influencia directa en las acciones estimuladas y calculan variaciones en la institución.

- Estructura: Es la percepción que tienen los integrantes de la institución sobre la cuantía de normas, instrucciones, diligencias y otras restricciones a las que se enfrentan durante la ejecución de sus labores.
- Responsabilidad: Entusiasmo sobre su independencia en la toma de decisiones afines a su trabajo. Es decir, la emoción que siente el trabajador de ser parte de las decisiones que conlleve a cumplir con su trabajo.
- Recompensa: Concierno la comprensión de la conciliación de la distinción percibida por la realización de un trabajo bien realizado. Es la disposición en que la institución maneja mayor recompensa que la sanción.

- Riesgo: Incumbe acerca de los retos que asigna el trabajo. Como la institución motiva la admisión de peligros computados que permiten alcanzar sus finalidades planteados.
- Calor: Es la presencia del entorno de los quehaceres placentero y de adecuadas interrelaciones interpersonales.
- Apoyo: Es la coexistencia de un ánimo de refuerzo de parte de los directores y de otros trabajadores. El soporte recíproco vertical y horizontal.
- Estándares de desempeño: Es el reconocimiento y cumplimiento de las políticas de rendimiento dentro del trabajo.
- Conflictos: Es la forma en que se aceptan las opiniones discordantes, afrontar y corregir los problemas tan pronto como nazcan.
- Identidad: Es la forma en que se identifican con su institución. El compartir con los de la organización (Goncalves, 1998).

Koys y Decottis (1991) señalan la existencia de 2 clases de ambientes institucionales: organizacional y el psicológico. El primero se expresa a nivel de la institución y el segundo a nivel psicológico. Ambas clases de ambiente son apreciados fenómenos multidimensionales que representan la propiedad de las apreciaciones que los administradores cuentan en sus habilidades particulares adentro de una institución.

En esta misma orden para Chiavenato (1999) “el ambiente institucional es la manera en que contemplan o sienten los integrantes de la institución, y esta afecta verdaderamente en su proceder” (p. 73)

Goncalvez (2000) “el ambiente institucional es la exteriorización de los recursos humanos y encargados de la

organización que forman y que trasgrede correctamente en el trabajo de la organización” (p. 47)

Según Dessler (1979): “el ambiente institucional personifica las apreciaciones que la persona tiene de la institución en la cual labora y el parecer que siente por aquella”.

La misión del desarrollo de personal es un elemento fundamental en las funciones de toda organización. De querer adecuar el individuo a la máquina, se pasó a adecuar la máquina a la persona; es por ello que se requiere de distribuciones flexibles con la capacidad de aplicar la sostenibilidad y calidad del servicio que brindan. Existe un valioso impacto de la conducta humana en la ciencia y el clima organizacional. Por ello, las tácticas sobre dirección y perfeccionamiento del personal son el mecanismo más importante para el beneficio de la organización.

La manera como el empleado distingue su entorno se denomina clima organizacional, este influye en su complacencia con el trabajo y por ende en la producción. Es primordial para el triunfo de las instituciones porque establece la forma y conducta del trabajador ya que la distribución y el proceso organizativo interactúan entre sí, originando talentos en el entorno laboral, transgrediendo claramente en la estimulación y complacencia en el trabajo. El clima organizacional sano se observa en el compromiso de sus integrantes con los objetivos colectivos, por más impalpable que parezca su influencia se nota en los resultados.

Para los establecimientos que prestan servicios de salud, la persona es la principal fuente inmaterial que se encuentran en interacción mutua, en un clima organizacional próspero aportara a la mejorar la calidad de la existencia de los empleados de los

establecimientos de salud y como resultado un mejoramiento en la atención de salud. (Juárez, 2016).

Variable Satisfacción Laboral

La satisfacción o complacencia laboral viene a ser el nivel de aprobación del asalariado a razón de su contexto y las restricciones de su ocupación. El cual es un tema primordial, pues se encuentra claramente vinculada con el buen desplazamiento de la compañía, la condición de la ocupación y los niveles de rendimiento y productividad.

Para Maslow (1954), quien la explicó con una comparación de insuficiencias humanas, en la que envuelve desiguales aspectos que influyen en la complacencia, fueron: las necesidades de estimación, afiliación, seguridad, autorrealización y fisiológicas, mismas que deben ser atendidas para lograr la realización.

Así mismo Herzberg (1968) apunta sobre la complacencia en el trabajo, cuya proposición indica que coexisten dos grupos que influyen en la complacencia: Los extrínsecos que hacen referencia a las circunstancias del trabajo como sueldo, ambiente y políticas de la compañía, estos sólo pueden impedir la insatisfacción, se les llamó factores higiénicos. Puesto que la satisfacción se determina por elementos intrínsecos como el beneficio o compromiso, es por eso que se los denomina factores motivadores.

Según Blum (1976), los conocimientos, conveniencias, complacencia y moral laboral son semejantes e interconectados, pero no son equivalentes. Propuso las siguientes enunciaciones:

- Actitud en el trabajo: Es la forma como el empleado se siente con relación a su centro laboral, su destreza para reaccionar de buena manera ante los elementos afines a su trabajo.

- Satisfacción en el trabajo: es la consecuencia de variadas posturas que tiene el empleado en vínculo a las labores que realiza dentro de la institución.
- Decoro profesional: Es el efecto de ser admitido y de corresponder a la agrupación, a través del apego a los objetivos corrientes y el compañerismo. La moral conforma cuatro puntos: La ayuda colectiva, unos fines habituales, perfeccionamiento notorio hacia la finalidad y contribución individual en las faenas que son apreciadas de imprescindibles.

Afirma Locke (1976), que es un “momento apasionado y satisfactorio del conocimiento subjetivo de las prácticas laborales del individuo”. Presentó tres tendencias de exploración que corresponden al físico - económico, las relaciones y el desarrollo del trabajo.

De acuerdo al estudio que realizaron Meliá y Peiro (1989), determinaron que la satisfacción laboral cuenta con cinco factores, mismas que permitirán obtener una medida global sobre el tema en estudio:

- Satisfacción con el control: Es la forma en que los dirigentes califican la labor, la cercanía y periodicidad de la inspección, el apoyo recogido de los dirigentes, la equidad e imparcialidad de trato tomada en la organización.
- Satisfacción con el ambiente físico: Referida al ambiente físico del trabajo y como afecta el aseo, aire, temperatura y la luminosidad del mismo.
- Satisfacción con las contribuciones tomadas: Se refiere al nivel en que la institución responde al pacto laboral como el sueldo

recibido, los reconocimientos, las promociones y el apoyo de formación.

- Satisfacción interior: Referida a las complacencias que da el trabajo, las oportunidades de desenvolverte en lo que te gusta y destacas para mejorar la meta y alcanzar los objetivos.
- Satisfacción con la colaboración: Se enfoca en la toma de decisiones durante el desarrollo de las labores.

La opinión de Muñoz (1990), sobre el deleite en el trabajo es “una sensación alegre y positiva que siente la persona por cumplir su labor donde se le permita estar satisfecho, dentro de su institución y por la que recibe prestaciones socio-psico económicas afines con sus esperanzas”.

Después Loitegui (1990), mencionó que es “un concepto multidimensional que requiere de particularidades propias y determinadas de la labor que ejecuta. Viene a ser una reacción afectuosa de la persona en correlación con las características del trabajo”. Esto incluye una prestación para el nivel alto de complacencia.

Así mismo Prieto y Peiró (1996, p. 345), mencionaron que “actualmente no preexiste una enunciación espontáneamente reconocida para la noción de la satisfacción en el trabajo”.

Para Robbins (1998), son las maneras de ver hacia su trabajo. Si alguien está muy orgulloso con su puesto se muestra positivo, pero quien está descontento se muestra negativo.

Una satisfacción laboral puede ser determinada según el nivel de agrado del individuo hacia su trabajo, puede afectar al bienestar

propio. Otro concepto es que es multidimensional y confina un conjunto de emociones positivas y negativas de la persona hacia sus labores. (el ambiente de trabajo, los compañeros, etc.). (Gargallo y Freundlich, 2008)

La satisfacción con el trabajo se da por varios factores como las circunstancias en el trabajo. Duro (2013) relata las circunstancias del trabajo con participaciones del trabajador “llamándolos estímulos informáticos que producen una respuesta en el empleado, así si éstas no son las apropiadas, provocarán un desorden entre el empleado y su labor induciendo hacia la insatisfacción en el trabajo”.

Es lo que siente la persona de su centro de labores, como puede ser la retribución, labor que se desempeña, la interrelación, la seguridad, etc. Y quebranta el comportamiento del empleado hacia sus deberes. Estas expectativas se forman a través de las comparaciones entre trabajadores, dando como resultado que cuando la persona está en pérdida respecto a sus camaradas estará insatisfecho. Cuando más alta es la satisfacción laboral mayor es la identificación del empleado hacia sus labores y mayor es su impulso, pero cuando no está a gusto en sus labores no pondrá suficiente perseverancia en su presteza diaria, Definición.DE (2018).

Sintetizando, la satisfacción laboral empieza a ser estudiada tomando utilidad en la redundancia laboral y las circunstancias del empleo; luego pone ahínco en las insuficiencias básicas del empleado y se enfoca en el contexto personal, las relaciones y el ambiente institucional dentro de la organización.

Para las personas que trabajan en el sector salud su satisfacción con el trabajo es parte importante en el reflejo de la calidad de atención brindada, siendo fundamental en el acrecentamiento de las organizaciones.

6.2. Justificación

Teórica

El presente estudio se justifica a partir del panorama teórico porque destaca lo importante que es ahondar el entendimiento sobre la agrupación del ambiente institucional y complacencia en el trabajo del personal de salud en centro quirúrgico.

Se intenta llenar el vacío de conocimiento referido a dicha relación en el hospital de Huaraz y permitirá tomar decisiones para dar solución a los posibles problemas y necesidades del personal de salud de la institución.

Metodológica

La investigación posee justificación metodológica pues pretende computar el tipo de las agrupaciones de las dimensiones del ambiente institucional y la complacencia en el trabajo usando instrumentos validados.

Se realizó una indagación descriptiva, básica, correlacional y de orientación cuantitativa con delineación no experimental, con énfasis en fundamentación con teorías y hechos para una interpretación objetiva.

Práctica

La investigación cuenta con justificación práctica, pues al determinar relación del clima organizacional y la satisfacción en el trabajo de los individuos del sector salud en centro quirúrgico, servirán de base para la ejecución de acciones correctivas en busca de la mejora de las condiciones del trabajo que realizan las personas en salud.

Puesto que el trabajador de salud se desempeña en establecimientos consagrados a proporcionar asistencia para satisfacer las penurias en salud de los individuos, se resiste a muchos problemas de la atención inmediata a las personas, como de la gestión y relación con el grupo multidisciplinario dentro de su ambiente de trabajo.

Social

Tiene relevancia social pues la pesquisa favorecerá a registrar el nivel del clima en la organización y satisfacción en el trabajo del personal de salud; este estudio servirá como cita y estimulación hacia ilustraciones futuras en otros hospitales del país.

6.3. Problema

6.3.1. Delimitación del problema

El clima organizacional y satisfacción laboral son trascendentales para las cualidades que demuestre el empleado, concretamente el personal de salud que empuja y fortalece aspectos como diferencia y ajuste, conociendo que los dos factores son concluyentes para el triunfo de toda organización, y son parte del proceder de la organización.

Dentro de centro quirúrgico del hospital de Huaraz se observó al personal de salud con cansancio y algunas situaciones de tensión

favoreciendo al trabajo rutinario bajo estrés, provocando así efectos negativos en el ambiente de trabajo.

Es de mucha importancia tener adecuado el ambiente institucional en el trabajo, ya que esto permite a la persona conseguir a responder y afrontar todas las necesidades de salud de los pobladores, más aún en las áreas críticas como lo es centro quirúrgico.

6.3.2. Formulación del problema

En el Hospital de Huaraz aún no se han realizado estudios a fines a los temas de clima organizacional y Satisfacción laboral ello admite realizar una averiguación acerca del tema, que se plantea a continuación:

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018?

6.4. Conceptualización y operacionalización de las variables

Definición Conceptual

Variable I: Clima organizacional

Según Litwin y Stringer (1968) destacan la envergadura de las percepciones de los miembros de la institución, más concretamente se describe a que las dimensiones que reinan dentro de la organización en la que se desempeñan presentan influencia directa sobre las acciones estimuladas y calculan trueques en las instituciones.

Variable II: Satisfacción laboral

Locke (1976), afirma: “Que es un momento apasionado y satisfactorio del conocimiento subjetivo de las prácticas laborales del individuo”.

Presentó tres tendencias de exploración que corresponden al físico - económico, las relaciones y el desarrollo del trabajo”.

Definición Operacional

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Clima organizacional

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de Medición	Definición Operacional Escala / Niveles
Clima Organizacional	La envergadura de las percepciones de los miembros de la institución, más concretamente se describe a que las dimensiones que reinan dentro de la organización en la que se desempeñan presentan influencia directa sobre las acciones estimuladas y calculan trueques en las	Estructura	1. Realización de procedimientos y reglas.	Escala de Clima Organizacional	Cualitativa ordinal.
			2. Descripción de tareas, obligaciones y políticas.		
			3. Toma de decisiones.		
		Responsabilidad	1. Pacto con las personas.		Mal clima laboral
			2. Estado de excelencia.		
			3. Elevado nivel de lealtad y flexibilidad.		
		Recompensa	1. Identificación.		Regular clima
			Riesgo		1. Computo de toma de decisiones.
		2. Desafíos que propone la institución.			Buen clima laboral
		Calor	1. Excelentes relaciones en la institución.		Buen clima laboral
Apoyo	1. Asistencia entre los trabajadores.				
	Estándares de desempeño	1. Grado de desempeño.	Buen clima laboral		
2. Conceptualización de los modelos de desempeño y las perspectivas de actuar					

instituciones

de los trabajadores de la institución.

- | | |
|-----------|---|
| Conflicto | <ol style="list-style-type: none"> 1. Niveles de comprensión a las opiniones. 2. Efectividad en la incorporación dentro de la institución. |
| Identidad | <ol style="list-style-type: none"> 1. Trascendencia de los niveles de fidelidad hacia las normas y metas de la institución. 2. Nivel de compenetración. |

Tabla 2

Operacionalización de la variable: Satisfacción Laboral

Variable	Definición conceptual	Factores	Indicadores	Instrumento de Medición	Definición Operacional Escala / Niveles
Satisfacción laboral	Es un momento apasionado y satisfactorio del conocimiento subjetivo de las prácticas laborales del individuo". Presentó tres tendencias de exploración que corresponden al físico - económico, las relaciones y el desarrollo del trabajo.	satisfacción con la supervisión.	1. Complacencia respecto a los encargados.	Escala de Satisfacción Laboral a ser aplicado al personal de salud del hospital de Huaraz.	Cualitativa ordinal. Insatisfecho Satisfecho
		satisfacción con el entorno de trabajo.	1. Complacencia con los requisitos físicos en las labores.		
		satisfacción con el servicio percibido.	1. Complacencia con su trabajo.		
		satisfacción interna.	1. Satisfacción con el reconocimiento.		
		Satisfacción con la colaboración.	1. Satisfacción con la participación en las decisiones.		

6.5. Hipótesis

6.5.1. Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

6.5.2. Hipótesis Específicas

- Hipótesis específica 1:

Ho: El clima organizacional en su dimensión estructura no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

Hi: El clima organizacional en su dimensión estructura se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

- Hipótesis específica 2:

Ho: El clima organizacional en su dimensión responsabilidad no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

Hi: El clima organizacional en su dimensión responsabilidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

- Hipótesis específica 3:

Ho: El clima organizacional en su dimensión recompensas no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

Hi: El clima organizacional en su dimensión recompensas se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

- Hipótesis específica 4:

Ho: El clima organizacional en su dimensión riesgo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

Hi: El clima organizacional en su dimensión riesgo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

- Hipótesis específica 5:

Ho: El clima organizacional en su dimensión calor no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

Hi: El clima organizacional en su dimensión calor se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

- Hipótesis específica 6:

Ho: El clima organizacional en su dimensión apoyo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

Hi: El clima organizacional en su dimensión apoyo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

- Hipótesis específica 7:

Ho: El clima organizacional en su dimensión estándar de desempeño no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

Hi: El clima organizacional en su dimensión estándar de desempeño se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

- Hipótesis específica 8:

Ho: El clima organizacional en su dimensión conflicto no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

Hi: El clima organizacional en su dimensión conflicto se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

- Hipótesis específica 9:

Ho: El clima organizacional en su dimensión identidad no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

Hi: El clima organizacional en su dimensión identidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

6.6. Objetivos

6.6.1. General

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

6.6.2. Específicos

- Analizar la relación entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

- Analizar la relación entre la dimensión responsabilidad y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.
- Analizar la relación entre la dimensión recompensa y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.
- Analizar la relación entre la dimensión riesgo y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.
- Analizar la relación entre la dimensión calor y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.
- Analizar la relación entre la dimensión apoyo y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.
- Analizar la relación entre la dimensión estándares de desempeño y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.
- Analizar la relación entre la dimensión conflicto satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.
- Analizar la relación entre la dimensión identidad y la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

7. Metodología

7.1. Tipo y diseño de la investigación

7.1.1. Tipo

De acuerdo a la finalidad:

La presente investigación es básica, porque busca la obtención y recopilación de información para ir cimentando una base de conocimiento que se va adicionando a la indagación previa existente, con el fin de contribuir a nuestra sociedad que avanza cada vez más. Rodríguez (2018)

De acuerdo al alcance de la investigación:

La investigación presentada fue descriptiva y transversal, según Robles (2018), es descriptiva porque proporciona una imagen precisa de las peculiaridades de algo en particular.

La investigación es transversal porque se recolecta la información en un solo momento y en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004 citados por Hernández et al. 2014).

De acuerdo a la técnica de contrastación:

La investigación fue Correlacional, porque los datos se obtuvieron de la realidad, y se relacionarán las variables en estudio.

Al respecto Bernal (2010) al referirse a las investigaciones correlacionales sostiene que son significativos en examinar las relaciones de los resultados de variables, pero no manifiesta que sea causa de la otra, es decir estudia las asociaciones (p.114).

Con enfoque cuantitativo. Para Cabrero y Richart (2018), el enfoque cuantitativo es soberanamente estructurado, es así que se detalla las características primordiales antes de adquirir datos.

7.1.2. Diseño de investigación

De diseño no experimental.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) durante la no experimentación no se crean ningún escenario, más bien se observan circunstancias que ya existen, las que no se provocaron adrede por parte de los investigadores. No se puede manipular los objetos de estudio, puesto que ya ocurrieron, similar que sus efectos (p.152).

7.2. Población y muestra

7.2.1. Población

Estuvo integrada por el personal de salud que trabaja en el departamento de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, conformados por 08 médicos, 13 enfermeras y 15 técnicos de enfermería. Respetando los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Personal que labora en el centro quirúrgico, cuyos años de servicio sea de un año como mínimo.
- Personal que acepte participar de manera voluntaria.

Criterios de exclusión

- Personal ajeno al centro quirúrgico.
- Personal que se encuentren con licencia por más de tres meses al momento de la aplicación de la encuesta.
- Personal que pertenecen a centro quirúrgico que se encuentren ocupando cargos directivos.

7.2.2. Muestra

Representada por un total de 36 trabajadores de salud. Se respetaron los razonamientos de inclusión y exclusión establecidos.

7.3. Técnicas e instrumentos

7.3.1. Técnicas

La técnica usada para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento una escala tipo Likert. La encuesta es usada con el fin de obtener información que se pueda analizar, extraer modelos y hacer comparaciones, Bell (2005).

7.3.2. Instrumentos

El instrumento de medida para la variable clima organizacional se consideró la escala de clima institucional de Litwin y Stringer (1968) modificado por Dávila y Romero (2008). Y para la variable satisfacción laboral, el cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró.

Documento adaptado para el estudio y validado por juicio de expertos.

A continuación, la ficha técnica de los instrumentos que se usaron:

FICHA TÉCNICA	
Nombre	Cuestionario para medir el ambiente institucional y la complacencia en el trabajo del personal que labora en centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia.
Descripción	Variable: Clima organizacional conformado por 45 ítems Variable: Satisfacción laboral conformado por 23 ítems.
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Variable: Clima organizacional <ul style="list-style-type: none"> Dimensión estructura: ítems #1, 2, 3, 4, 5 Dimensión responsabilidad: ítems #6, 7, 8, 9, 10 Dimensión recompensa: ítems #11, 12, 13, 14, 15 Dimensión Riesgo: ítems #16, 17, 18, 19, 20 Dimensión calor: ítems #21, 22, 23, 24, 25 Dimensión apoyo: ítems #26, 27, 28, 29, 30 Dimensión estándar de desempeño: #31, 32, 33, 34, 35 Dimensión conflicto: ítems #36, 37, 38, 39, 40 Dimensión identidad: ítems # 41, 42, 43, 44, 45 • Variable: Satisfacción laboral <ul style="list-style-type: none"> Factor satisfacción con la supervisión: ítems # 1, 2, 3, 4, 5, Factor complacencia con el entorno laboral: ítem #6, 7, 8, 9, 10 Factor complacencia por el servicio prestado: ítems #11, 12, 13, 14, 15, Factor intrínseco: ítems #16, 17, 18, 19, 20 Factor con la participación: ítems #21, 22, 23

Valoración	<ul style="list-style-type: none"> • Variable: Clima organizacional: <ol style="list-style-type: none"> 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo • Variable Satisfacción laboral: <ul style="list-style-type: none"> Nada Satisfecho Insatisfecho Mediamente satisfecho Satisfecho Muy satisfecho
Escala	<ul style="list-style-type: none"> • Variable: Clima organizacional: <ul style="list-style-type: none"> Mal Clima laboral [15 – 75) Regular clima laboral [76 – 145) Buen clima laboral [146 – 225] • Variable Satisfacción laboral: <ul style="list-style-type: none"> Insatisfecho [14 – 64) Satisfecho [65 – 115]
Tiempo	El tiempo de aplicación fue de 120´
Aplicador	Lic. Milla Cueva Mádelin Mariory
Validación	Mg. Marilyn Mendoza Rivas
	Mg. Angélica Marita Moreno Tapia Mg. Jaqueline Cecilia Camones Mariano Mg. Jorge Luis Llanos Tizado
Confiabilidad	Alfa de Cronbach $\alpha = 0,907$ CONFIABLE

7.3.3. Validación del Instrumento

Se realizó a través del valor de contenido, con el objetivo de tener la opinión y sugerencias de expertos en el área de la salud con grados académicos de magíster.

Cada experto emitió un juicio valorativo respecto del cuestionario luego las opiniones fueron sometidas a la prueba estadística binomial para analizar su significancia.

		Prueba binomial				Significación exacta (bilateral)
		Categoría	N	r prop. observada	r prop. de prueba	
Juez 01	Grupo 1	Si	11	1.00	0.50	0.008
	Total Grupo 1	Si	10	1.00	0.88	0.50
Juez 02	Grupo 2	No	1	0.13		
	Total		11	1.00		
Juez 03	Grupo 1	Si	11	1.00	0.50	0.008
	Total		11	1.00		
Juez 04	Grupo 1	Si	11	1.00	0.50	0.008
	Total		11	1.00		

Fuente: Ficha de evaluación de expertos

De acuerdo a los resultados; la significancia estadística todos menores a $p < 0.05$, el instrumento es válidamente significativo.

7.3.4. Confiabilidad del instrumento

La confianza de la herramienta se estableció por el cálculo del valor del coeficiente Alfa de Cronbach, el mismo se aplicó una prueba piloto a 20 trabajadores de salud que laboran en el Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz en condiciones similares a los trabajadores del centro quirúrgico, cuyo resultado fue:

Formula:

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

Donde:

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

Análisis de Confiabilidad con SPSS V. 25

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de Salud del Centro Quirúrgico.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.907	68

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de Salud del Centro Quirúrgico.

Siendo el resultado del coeficiente 90.7% se puede afirmar que el instrumento es confiable para su aplicación.

7.4. Procesamiento y Análisis de la Información

7.4.1. Procesamiento

Los instrumentos fueron sometidos a un análisis minucioso para ver la confiabilidad de los datos, luego conformándose una base de datos en software estadístico SPSS versión 25.

6.4.2. Análisis de la información

La exposición de resultados se realizó mediante tablas y figuras detalladas que se enfocan hacia los objetivos del estudio.

Se aplicó el test de Shapiro–Wilk (se usa para contrastar la normalidad de un conjunto de datos).

En el contraste de la hipótesis se tuvo en cuenta que las variables en estudio no siguen la normalidad por lo que se ha usado la inferencia no paramétrica, para aquello se ajusta el uso de la estadística de Pearson, con el que se pretendió explorar el ímpetu de unión. También se usa la correlación de Spearman.

La estadística ρ que mide la asociación se expresa como sigue:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de $x - y$.

N es el número de parejas de datos.

Se tiene que pensar la presencia de datos semejantes a la hora de ordenarlos, aunque si éstos son pocos, se puede ignorar tal circunstancia.

8. Resultados

Tabla 1

Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2018

Nivel de satisfacción		Clima organizacional			Total
		Mala	Regular	Buena	
Insatisfecho	N°	0	10	0	10
	%	0.0	27.8	0.0	27.8
Satisfecho	N°	2	22	2	26
	%	5.6	61.1	5.6	72.2
Total	N°	2	32	2	36
	%	5.6	88.9	5.6	100.0

Fuente: Encuesta al personal del centro quirúrgico HVRG-Huaraz.

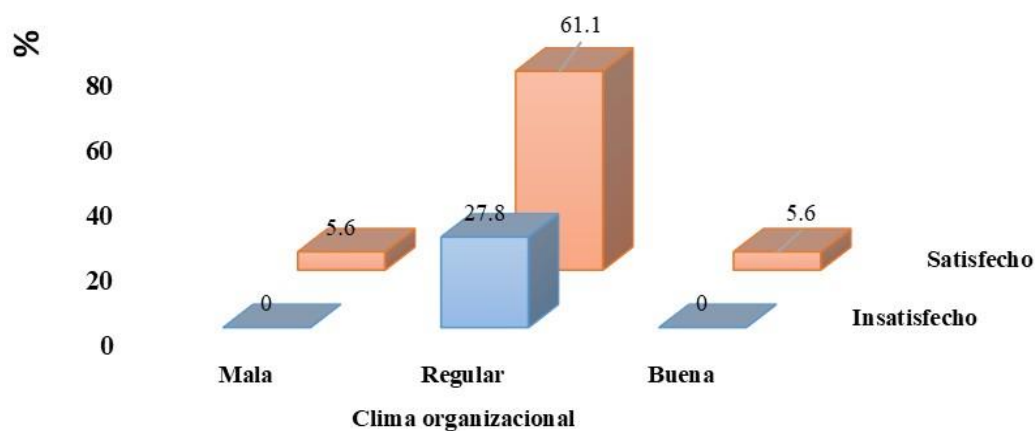


Gráfico 1. Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2018.

Los resultados demuestran que el mayor porcentaje de trabajadores del centro quirúrgico a razón del 61.1% manifiestan encontrarse satisfechos con las labores que realizan, sin embargo, indican que ambiente institucional es regular.

Contrastación de la hipótesis

1. Hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05 \quad \rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

3. Estadístico de prueba

Correlación Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

			Satisfacción laboral
Rho de Pearson	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0.607
		Significancia (bilateral)	0.000
		n	36

4. Decisión

Rechazar la hipótesis nula si (Sig) < 0,05. Se rechaza la Hipótesis nula.

5. Toma de decisión

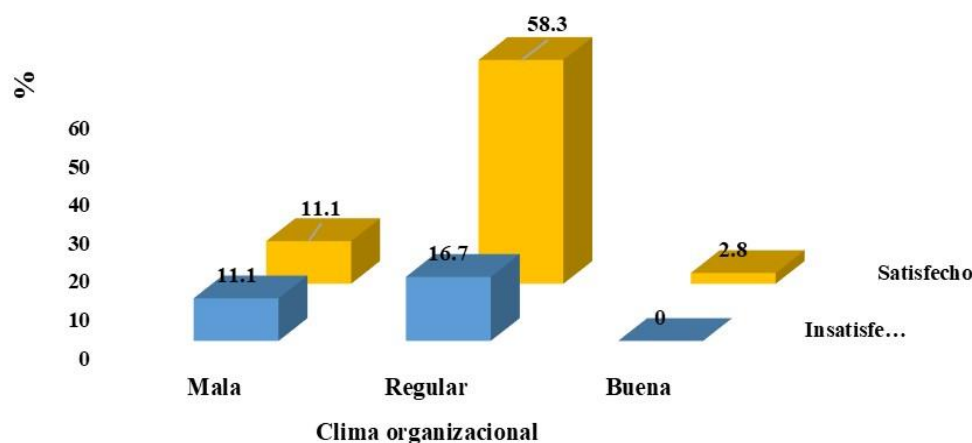
Debido a que el valor de la significancia es menor que 0.05, debemos rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, el clima organizacional influye significativamente en el nivel de satisfacción del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz.

Tabla 2

Relación entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

Nivel de satisfacción		Clima organizacional			Total
		Dimensión estructura			
		Mala	Regular	Buena	
Insatisfecho	N°	4	6	0	10
	%	11.1	16.7	0.0	27.8
Satisfecho	N°	4	21	1	26
	%	11.1	58.3	2.8	72.2
Total	N°	8	27	1	36
	%	22.2	75.0	2.8	100.0

Fuente: Encuesta al personal del centro quirúrgico HVRG-Huaraz.



Gráfica 2. Relación del clima organizacional en la dimensión estructura con la satisfacción laboral del personal del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2018.

En los resultados se muestra la correlación del clima organizacional en la dimensión estructura y el nivel de satisfacción laboral, se aprecia que el mayor porcentaje 58.3% del personal que trabaja en centro quirúrgico opinaron que el clima organizacional es regular, pero se muestran satisfechos y solo el 11.1% opina que existe un clima organizacional mala y se encuentra insatisfechos.

Hipótesis específica 1.

1. Hipótesis.

Ho: El clima organizacional en su dimensión estructura no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

Hi: El clima organizacional en su dimensión estructura se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05 \quad \rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

3. Estadístico de prueba

Correlación dimensión Estructura de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

			Satisfacción laboral
Rho de Pearson	Dimensión estructura del clima organizacional	Coefficiente de correlación	0.513
		Significancia (bilateral)	0.001
		n	36

4. Decisión

Rechazar la hipótesis nula si (Sig) < 0,05. Se rechaza la Hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Debido a que el valor de la significancia es menor que 0.05, debemos rechazar la hipótesis nula. El clima organizacional en la dimensión estructura influye significativamente en el nivel de satisfacción del personal de salud de centro quirúrgico.

Tabla 3

Relación entre la dimensión responsabilidad y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

Nivel de satisfacción		Clima organizacional		Total
		Dimensión responsabilidad Mala	Regular	
Insatisfecho	N°	5	5	10
	%	13.9	13.9	27.8
Satisfecho	N°	9	17	26
	%	25.0	47.2	72.2
Total	N°	14	27	36
	%	38.9	61.1	100.0

Fuente: Encuesta al personal del centro quirúrgico HVRG-Huaraz

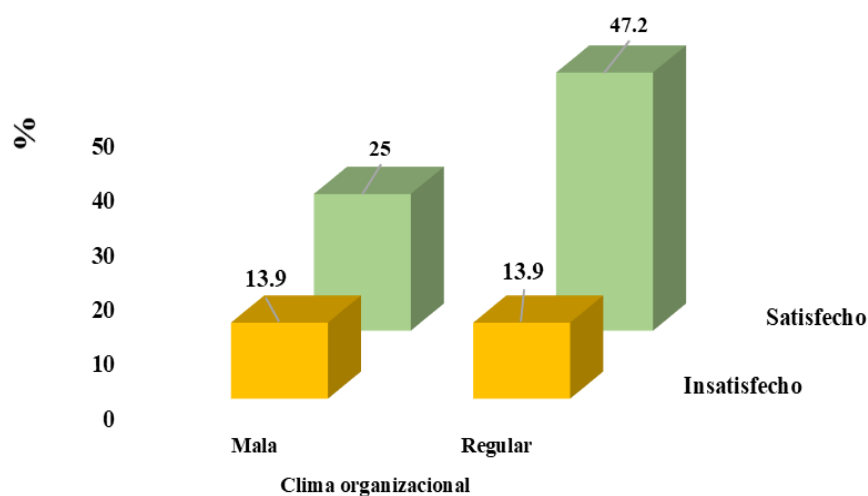


Gráfico 3. Relación del clima organizacional en la dimensión responsabilidad con la satisfacción laboral del personal del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2018.

Se muestra la relación entre el clima organizacional en la dimensión responsabilidad y el nivel de satisfacción laboral, se aprecia que el mayor porcentaje 47.2% del personal que trabaja en centro quirúrgico opinaron que el clima organizacional fue regular, pero están satisfechos y solo el 13.9% opina que existe un clima organizacional mala y se encuentra insatisfechos.

Hipótesis específica 2.

1. Hipótesis.

Ho: El clima organizacional en su dimensión responsabilidad no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

Hi: El clima organizacional en su dimensión responsabilidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05 \quad \rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

3. Estadístico de prueba

Correlación entre la dimensión responsabilidad y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

			Satisfacción laboral
Rho de Pearson	Dimensión responsabilidad de clima Organizacional	Coefficiente de correlación Significancia (bilateral)	0.324 0.004
			n 36

4. Decisión

Rechazar la hipótesis nula si (Sig) < 0,05. Se acepta la Hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Debido a que el valor de la significancia es menor que 0.05, debemos rechazar la hipótesis nula, por lo tanto; el clima organizacional en la dimensión responsabilidad influye significativamente en el nivel de satisfacción del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

Tabla 4

Relación entre la dimensión recompensa y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

Nivel de satisfacción		Clima organizacional		Total
		Dimensión recompensas Mala	Regular	
Insatisfecho	Nº	2	8	10
	%	5.6	22.2	27.8
Satisfecho	Nº	2	24	26
	%	5.6	66.7	72.2
Total	Nº	4	32	36
	%	11.1	88.9	100.0

Fuente: Encuesta al personal del centro quirúrgico HVRG-Huaraz.

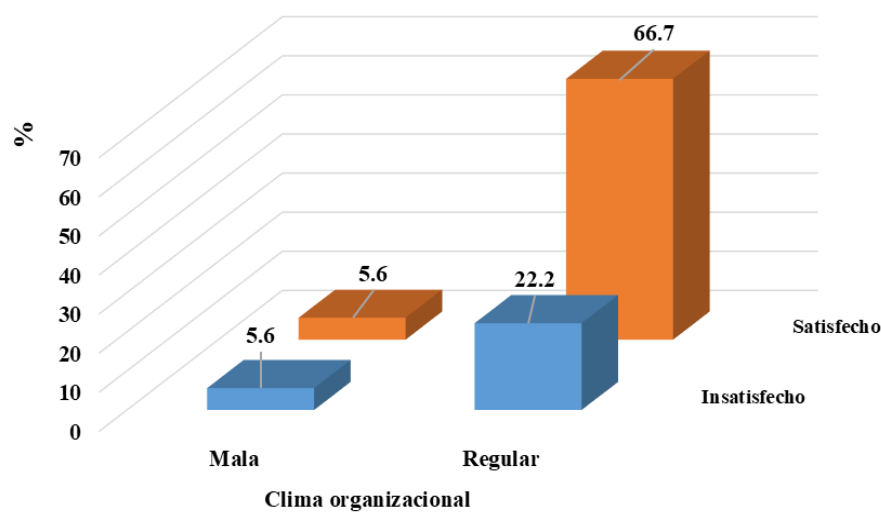


Gráfico 4. Relación del clima organizacional en la dimensión recompensas con la satisfacción laboral del personal del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2018.

En los resultados se muestra la relación entre el clima organizacional en su dimensión recompensas y el nivel de satisfacción laboral, se aprecia que el mayor porcentaje 66.7% del personal que colabora en centro quirúrgico opinaron que el clima organizacional es regular, pero están satisfechos y solo el 5.6% opina que existe un clima organizacional mala y se encuentra insatisfechos.

Hipótesis específica 3.

1. Hipótesis.

Ho: El clima organizacional en su dimensión recompensas no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

Hi: El clima organizacional en su dimensión recompensas se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05 \quad \rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

3. Estadístico de prueba

Correlación entre la dimensión recompensa y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

			Satisfacción Laboral
Rho de	Dimensión	Coefficiente de	0.270
Pearson	recompensa de clima	correlación	0.112
	Organizacional	Significancia (bilateral)	36
			n

4. Decisión

Rechazar la hipótesis nula si (Sig) < 0,05. Se acepta la Hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Debido a que el valor de la significancia es mayor que 0.05, debemos aceptar la hipótesis nula, por lo tanto; el clima organizacional en su dimensión recompensas no influye significativamente en el nivel de complacencia del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

Tabla 5

Relación entre la dimensión riesgo y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

Nivel de satisfacción		Clima organizacional			Total
		Dimensión riesgo			
		Mala	Regular	Buena	
Insatisfecho	N°	10	0	0	10
	%	27.8	0.0	0.0	27.8
Satisfecho	N°	12	12	2	26
	%	33.3	33.3	5.6	72.2
Total	N°	22	32	2	36
	%	61.1	33.3	5.6	100.0

Fuente: Encuesta al personal del centro quirúrgico HVRG-Huaraz.

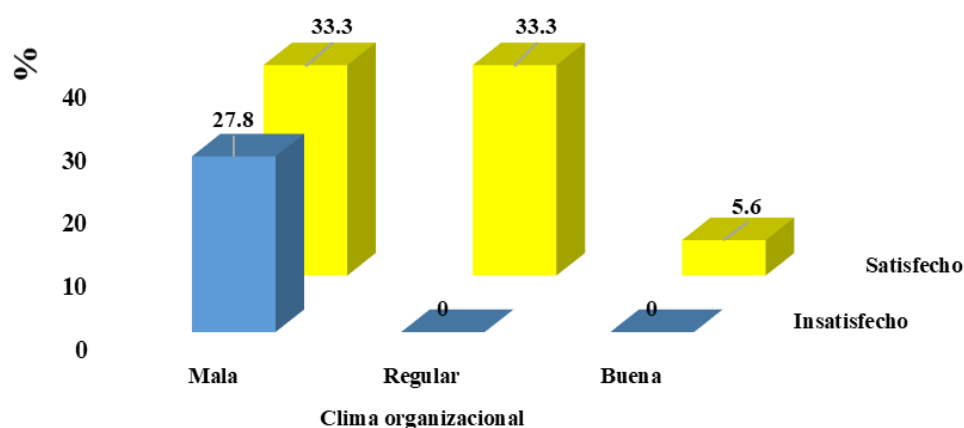


Gráfico 5. Relación del clima organizacional en la dimensión riesgo con la satisfacción laboral del personal del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2018.

En los resultados que se muestran tenemos al clima organizacional en su dimensión riesgo y el nivel de satisfacción laboral, se aprecia que el mayor porcentaje 33.3% del personal que trabaja en centro quirúrgico opinaron que el clima organizacional es regular, pero están satisfechos, y al mismo tiempo igual porcentaje 33.3% opina que el clima organizacional es malo, pero se encuentran satisfechos.

Hipótesis específica 4.

1. Hipótesis.

Ho: El clima organizacional en su dimensión riesgo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

Hi: El clima organizacional en su dimensión riesgo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05 \quad \rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

3. Estadístico de prueba

Correlación entre la dimensión riesgo y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

			Satisfacción laboral
Rho de Pearson	Dimensión riesgo de clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0.616
		Significancia (bilateral)	0.006
		n	36

4. Decisión

Rechazar la hipótesis nula si (Sig) < 0,05. Se acepta la Hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Debido a que el valor de la significancia es menor que 0.05, debemos rechazar la hipótesis nula, por lo tanto; el clima organizacional en la dimensión riesgo influye significativamente en el nivel de satisfacción del

personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

Tabla 6

Relación entre la dimensión calor y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

Nivel de satisfacción		Clima organizacional		Total
		Dimensión calor Mala	Regular	
Insatisfecho	N°	3	7	10
	%	8.3	19.4	27.8
Satisfecho	N°	10	16	26
	%	27.8	44.4	72.2
Total	N°	13	23	36
	%	36.1	63.9	100.0

Fuente: Encuesta al personal del centro quirúrgico HVRG-Huaraz.

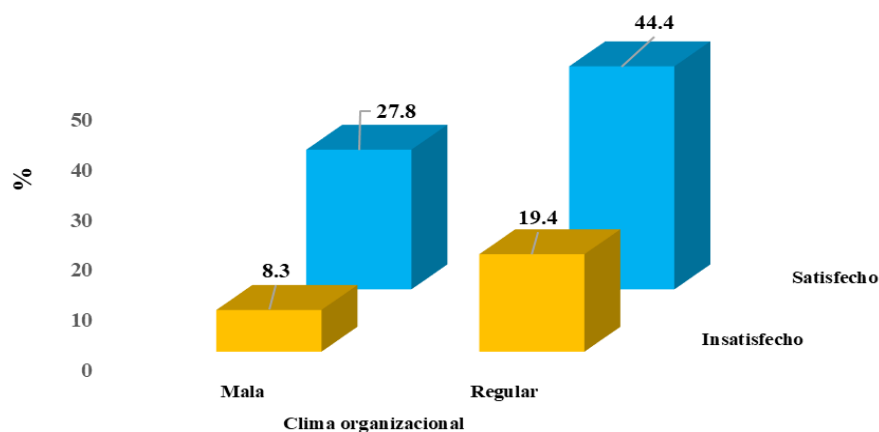


Gráfico 6. Relación del clima organizacional en la dimensión calor con la satisfacción laboral del personal del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2018.

En los resultados que se muestran es la relación del clima organizacional en la dimensión calor con el nivel de satisfacción laboral, se aprecia que el mayor porcentaje 44.4% del personal que labora en el centro quirúrgico opinaron que

el clima organizacional es regular y se encuentran satisfechos y solo el 8.3% opinaron que existe un clima organizacional es malo y se encuentra insatisfechos.

Hipótesis específica 5.

1. Hipótesis.

Ho: El clima organizacional en su dimensión calor no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

Hi: El clima organizacional en su dimensión calor se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05 \quad \rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

3. Estadística de prueba

Correlación entre la dimensión calor y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

			Satisfacción laboral
Rho de	Dimensión calor de clima	Coefficiente de correlación	0.787
Pearson	Organizacional	Significancia (bilateral)	0.009
			n
			36

4. Decisión

Rechazar la hipótesis nula si (Sig) < 0,05. Se acepta la Hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Debido a que el valor de la significancia es menor que 0.05, debemos rechazar la hipótesis nula, por lo tanto; el clima organizacional en su

dimensión calor influye significativamente en el nivel de satisfacción del trabajador en centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

Tabla 7

Relación entre la dimensión apoyo y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

Nivel de satisfacción		Clima organizacional		Total
		Dimensión apoyo		
		Mala	Regular	
Insatisfecho	N°	3	7	10
	%	8.3	19.4	27.8
Satisfecho	N°	7	19	26
	%	19.4	52.8	72.2
Total	N°	10	26	36
	%	27.8	72.2	100.0

Fuente: Encuesta al personal del centro quirúrgico HVRG-Huaraz.

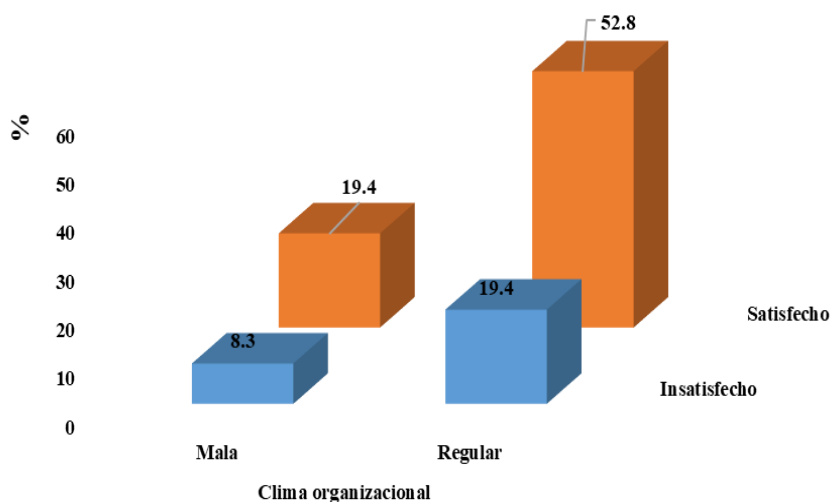


Gráfico 7. Relación del clima organizacional en la dimensión apoyo con la satisfacción laboral del personal del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2018.

En los resultados se muestra la relación del clima organizacional en su dimensión apoyo y el nivel de satisfacción laboral, se aprecia que el mayor porcentaje 52.8% de los trabajadores en centro quirúrgico opina que el clima

organizacional es regular y están satisfechos, pero un 8.3% opina que existe un clima organizacional malo y se encuentran insatisfechos.

Hipótesis específica 6.

1. Hipótesis.

Ho: El clima organizacional en su dimensión apoyo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

Hi: El clima organizacional en su dimensión apoyo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05 \quad \rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

3. Estadístico de prueba

Correlación entre la dimensión apoyo y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dimensión apoyo de clima	Coefficiente de correlación	-0.137
	Organizacional	Significancia (bilateral)	0.424
		n	36

4. Decisión

Rechazar la hipótesis nula si (Sig) < 0,05. Se acepta la Hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Debido a que el valor de la significancia es mayor que 0.05, debemos aceptar la hipótesis nula, por lo tanto; el clima organizacional en su dimensión

apoyo no influye significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de salud en centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

Tabla 8

Relación entre la dimensión estándares de desempeño y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

Nivel de satisfacción		Clima organizacional Dimensión desempeño			Total
		Mala	Regular	Buena	
Insatisfecho	N°	1	8	1	10
	%	2.8	22.2	2.8	27.8
Satisfecho	N°	4	21	1	26
	%	11.1	58.3	2.8	72.2
Total	N°	5	29	2	36
	%	13.9	80.6	5.6	100.0

Fuente: Encuesta al personal del centro quirúrgico HVRG-Huaraz.

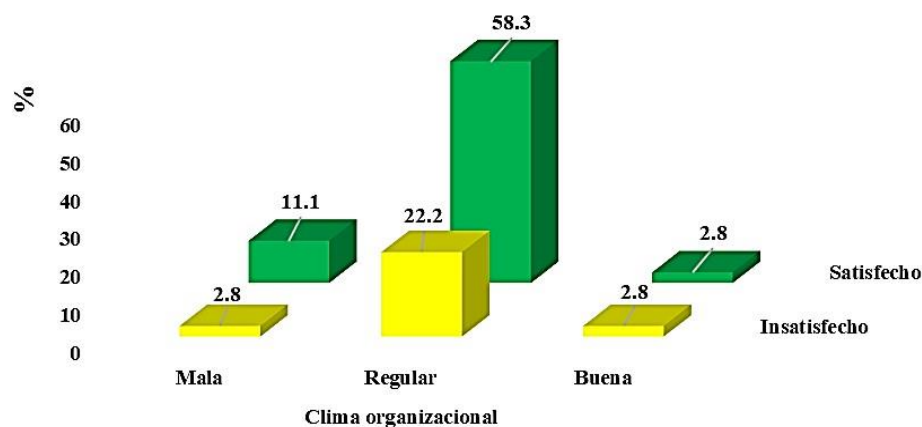


Gráfico 8. Relación del clima organizacional en la dimensión estándar de desempeño con la satisfacción laboral del personal del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2018.

Se observa la relación entre el clima organizacional en su dimensión estándar de desempeño y el nivel de satisfacción laboral, se aprecia que el mayor

porcentaje 58.3% opinaron que el clima organizacional es regular y se encuentran satisfechos pero un 2.8% opina que existe un clima organizacional malo y están insatisfechos.

Hipótesis específica 7.

1. Hipótesis.

Ho: El clima organizacional en su dimensión estándar de desempeño no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

Hi: El clima organizacional en su dimensión estándar de desempeño se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05 \quad \rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

3. Estadístico de prueba

Correlación entre la dimensión estándares de desempeño y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dimensión estándares de desempeño de clima organizacional	Coefficiente de correlación	0.072
		Significancia (bilateral)	0.675
		n	36

4. Decisión

Rechazar la hipótesis nula si (Sig) < 0,05. Se acepta la Hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Debido a que el valor de la significancia es mayor que 0.05, debemos aceptar la hipótesis nula, por lo tanto; el clima organizacional en su dimensión

estándar de desempeño no influye significativamente en el nivel de satisfacción del colaborador de salud en centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

Tabla 9

Relación entre la dimensión conflicto satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

Nivel de satisfacción		Clima organizacional Dimensión conflicto			Total
		Mala	Regular	Buena	
Insatisfecho	N°	0	10	0	10
	%	0.0	27.8	0.0	27.8
Satisfecho	N°	2	23	1	26
	%	5.6	63.9	2.8	72.2
Total	N°	2	33	1	36
	%	5.6	91.7	2.8	100.0

Fuente: Encuesta al personal del centro quirúrgico HVRG-Huaraz.

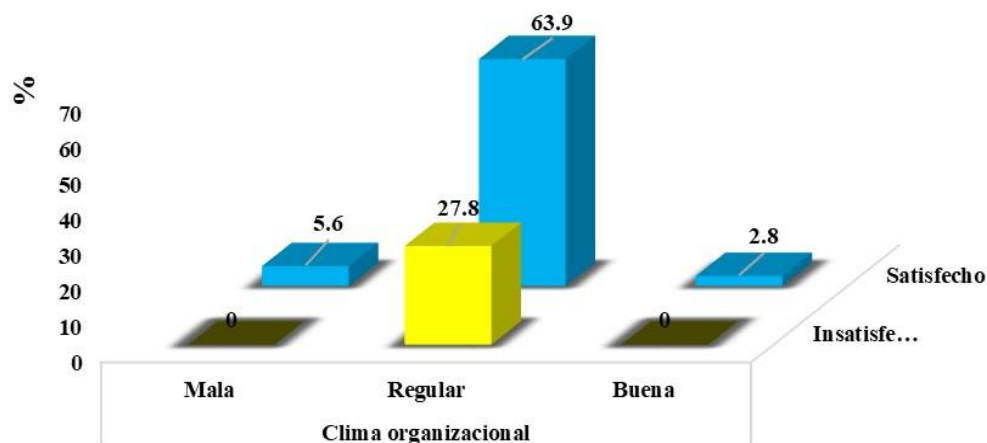


Tabla 9. Relación del clima organizacional en la dimensión conflicto con la satisfacción laboral del personal del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2018.

En los resultados se muestra la relación entre clima organizacional en su dimensión conflicto y el nivel de satisfacción laboral, se aprecia que el mayor

porcentaje 63.9% opina que el clima organizacional es regular, pero están satisfechos y un 27.8% opina que existe un clima organizacional regular y se encuentran insatisfechos.

Hipótesis específica 8.

1. Hipótesis.

Ho: El clima organizacional en su dimensión conflicto no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

Hi: El clima organizacional en su dimensión conflicto se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05 \quad \rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

3. Estadístico de prueba

Correlación entre la dimensión conflicto satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dimensión conflicto de clima Organizacional	Coefficiente de correlación	-0.220
		Significancia (bilateral)	0.196
		n	36

4. Decisión

Rechazar la hipótesis nula si (Sig) < 0,05. Se acepta la Hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Debido a que el valor de la significancia es mayor que 0.05, debemos aceptar la hipótesis nula, por lo tanto; el clima organizacional en su dimensión

conflicto no influye significativamente en el nivel de satisfacción de los colaboradores en salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

Tabla 10

Relación del ambiente institucional en su dimensión identidad con la complacencia en el trabajo del centro quirúrgico.

Nivel de satisfacción		Clima organizacional Dimensión identidad		Total
		Mala	Regular	
Insatisfecho	N°	1	9	10
	%	2.8	25.0	27.8
Satisfecho	N°	9	17	26
	%	25.0	47.2	72.2
Total	N°	10	26	36
	%	27.8	72.2	100.0

Fuente: Encuesta al personal del centro quirúrgico HVRG-Huaraz

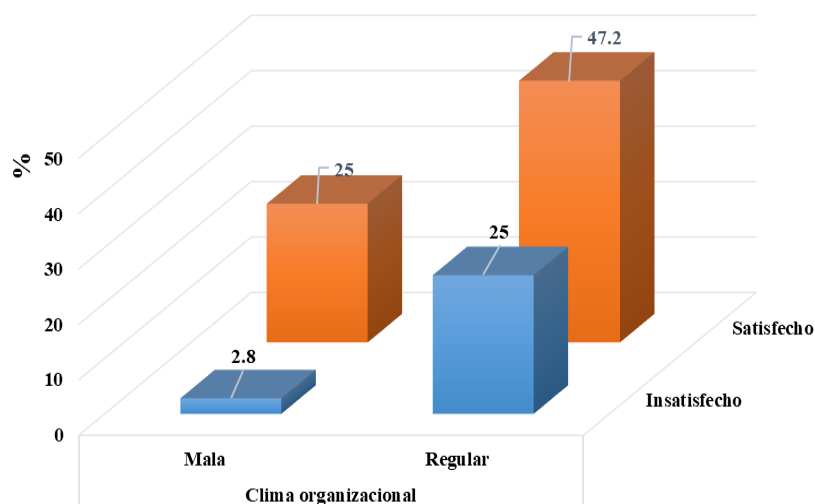


Gráfico 10. Relación del clima organizacional en la dimensión identidad con la satisfacción laboral del personal del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2018.

Vemos la relación del clima organizacional en su dimensión identidad y el nivel de satisfacción laboral, se aprecia que el mayor porcentaje 47.2%

opinaron que el clima organizacional es regular y están satisfechos pero un 2.8% opina que existe un clima organizacional malo y se encuentran insatisfechos.

Hipótesis específica 9.

1. Hipótesis.

Ho: El clima organizacional en su dimensión identidad no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

Hi: El clima organizacional en su dimensión identidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital de Huaraz, 2018.

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05 \quad \rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

3. Estadístico de prueba

Correlación entre la dimensión identidad y la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

			Satisfacción laboral
Rho de Pearson	Dimensión identidad de clima Organizacional	Coefficiente de correlación Significancia (bilateral)	0.548 0.001
		n	36

4. Decisión

Rechazar la hipótesis nula si (Sig) < 0,05. Se acepta la Hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Debido a que el valor de la significancia es menor que 0.05, debemos rechazar la hipótesis nula, por lo tanto; el clima organizacional en su dimensión identidad no influye significativamente en el nivel de

satisfacción de los trabajadores de salud en centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

9. Análisis y Discusión

La finalidad de la investigación fue comprobar la correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018. Considerando que el clima organizacional son situaciones y condiciones en el trabajo, los estilos de liderazgo, las compensaciones, relaciones interpersonales, el desempeño y la satisfacción en el trabajo (Kohlberg, 1997). Y porque la satisfacción laboral se entiende como un componente que establece el valor de bienestar personal en su trabajo y se convierte en un problema céntrico para la averiguación en las instituciones (Chiang, Salazar, Huerta y Núñez 2008).

Los resultados de la investigación a nivel general que se muestran en la tabla 1, demostraron que el mayor porcentaje de los empleados del centro quirúrgico el 61.1% opinaron que existe un clima organizacional de nivel regular y se encuentran satisfechos con el trabajo que vienen realizando. La prueba estadística indica que el clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción laboral.

Los resultados de la investigación son similares a los de Carballo, Priego y Ávalos (2015), demostraron que un 76% manifestó un clima organizacional favorable y el 42 % manifestó tener parcial a regular satisfacción laboral. De la misma manera el estudio realizado por: Manosalvas, Manosalvas y Nieves (2015), se demuestra la relación significativa entre las variables estudiadas. En virtud a los resultados de la investigación, podemos afirmar que, en las organizaciones prestadoras de salud, el personal es el mayor activo inmaterial con que cuenta estas instituciones, y su desempeño puede alterarse, viéndose reflejada en el clima organizacional. García, Hernández, González, y Polo

(2017), siendo así; un clima organizacional propicio determina mejor calidad de vida.

Los resultados que presentaron asociación significativa fueron en las dimensiones: estructura, responsabilidad riesgo, calor e identidad y se muestran en las tablas 2, 3, 5, 6 y 10, en ellos se destaca que: el mayor porcentaje de 58.3% de los colaboradores opinaron que el clima organizacional en la dimensión estructura es regular y se encuentran satisfechos y solo el 11.1% opinaron que existe un clima organizacional malo y están insatisfechos. En la relación a la dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral se encontró que el mayor porcentaje 47.2% opinaron que el clima organizacional es regular, pero están satisfechos y solo 13.9% opinan que existe un clima organizacional malo y se encuentra insatisfechos. Así mismo se demostró que la dimensión responsabilidad está asociado significativamente en el nivel de satisfacción del personal de salud del centro quirúrgico.

En la dimensión riesgo y satisfacción en el trabajo, se aprecia que el mayor porcentaje 33.3% del personal que trabaja en centro quirúrgico opinaron que el clima organizacional es regular, pero están satisfechos, con el mismo porcentaje encontramos a aquellas personas que indican encontrarse satisfechos con las labores, pero manifiestan que el ambiente institucional es malo.

En los resultados que se muestran en la relación de la dimensión calor con los niveles de satisfacción en el trabajo, se aprecia que el mayor porcentaje 44.4% opinan que el ambiente institucional es regular y se encuentran satisfechos y solamente el 8.3% manifiestan lo contrario, la prueba de hipótesis demostró que hay relación entre la dimensión calor y satisfacción laboral.

Los resultados de la investigación son similares a los de Chávez y Ríos (2015), que determinaron la relación existente entre clima organizacional y la satisfacción en el trabajo de las profesionales en Enfermería en el servicio de cirugía cuyos resultados son 41% de nivel alto y 59% manifestaron que el ambiente en el trabajo se encuentra en los niveles medios; en cuanto a la

complacencia en el trabajo el nivel alto del 52%, el 41% indican niveles medios y solamente el 7% niveles bajos, quienes concluyeron que el ambiente institucional se asocia con la complacencia en el trabajo. Asimismo, son similares a los hallazgos de Apancho y Condori (2016) quienes encontraron como resultado se valora el ambiente institucional que requiere mejoras sustentada en el 90.77% de los encuestados y un 9.23% lo califica como saludable para la satisfacción laboral un 56.92% la calificaron como alta satisfacción y 43.08% baja satisfacción. Encontrándose relación directa y positiva.

Los resultados que se discuten responden al enfoque estructural del clima organizacional que sostiene Forehand y Gilmer (1964), quienes reflexionan sobre el ambiente institucional afirmando que es la estructura de la organización reflejada en el comportamiento humano, y respecto a la satisfacción los resultados se sostienen en Locke (1976) es decir una fase entusiasta y positiva como respuesta a las experiencias laborales, habiendo elementos que pueden generar insatisfacción en el empleado.

En las tablas 4, 7, 8, y 9 se muestra que: en la dimensión recompensas el mayor porcentaje 66.7% opinaron que el clima organizacional es regular, pero están satisfechos y solo 5.6% opina lo contrario. Resultando que el clima organizacional no está asociado significativamente con la satisfacción en el trabajo en su dimensión recompensa.

En relación a la dimensión apoyo, se aprecia que el mayor porcentaje 52.8% de los trabajadores en centro quirúrgico opina, el clima organizacional es regular y se encuentran satisfechos con las labores que realizan, sin embargo, el 8.3% de los empleados opinan lo contrario. La prueba estadística demostró no se presenta correlación significativamente en este caso.

Respecto a la dimensión estándar de desempeño se aprecia que el mayor porcentaje a razón del 58.3% indican que el clima organizacional es de nivel regular y se encuentran satisfechos con los trabajos que realizan, sin embargo, el

2.8% opina que existe un clima organizacional malo y están insatisfechos. La estadística demostró que no se presenta relación significativa.

Finalmente, para la dimensión conflicto, se aprecia que el mayor porcentaje 63.9% opina que el clima organizacional es regular, pero están satisfechos y un 27.8% opina que existe regular clima organizacional y se sienten insatisfechos. La estadística resultante indica que no se presenta relación en esta correlación.

Estos resultados son idénticos a los encontrados por Calcina (2015) quien demostró que el clima organizacional para la mayoría de los empleados tiene un nivel regular referente a las dimensiones como: el conflicto, apoyo y la recompensa. Para satisfacción laboral la mayor parte de los empleados afirman como regular referente a los aspectos físicos, beneficios, crecimiento personal y desempeño de las labores.

Estos resultados de la investigación son contrarios teóricamente a lo que señala Koys y Decottis, quienes refieren que estudiar el clima organizacional fue difícil pues se trata de un argumento complejo y con variados niveles. Estos autores rotulan que existen dos tipologías de clima organizacional: El psíquico y organizacional. El primero se expresa personalmente y el segundo es estructural. Son considerados fenómenos multidimensionales y describen los discernimientos de los trabajadores con sus ajustadas rutinas dentro en el cumplimiento de su labor. Por otro lado, diferentes estudios señalan la existencia de variados climas en una misma organización, pues la existencia puede variar, así igual las clarividencias de los integrantes en sus diferentes áreas de trabajo.

Finalmente podemos señalar que pueden existir muchos climas organizacionales todos ellos influenciados por distintos componentes visibles e intrínsecos existentes en dentro de una institución.

10. Conclusiones y Recomendaciones

10.1. Conclusiones

Con los resultados encontrados se concluye:

1. Se determinó que el mayor porcentaje de trabajadores de centro quirúrgico opinaron que existe un clima organizacional regular y se encuentran satisfechos, así mismo se ha demostrado que el clima organizacional influye significativamente en el nivel de satisfacción del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.
2. En el análisis de la relación del clima organizacional en la dimensión estructura con el nivel de satisfacción laboral, el 58.3% opinaron que el clima organizacional es regular y se encuentran satisfechos y solo 11.1% opinaron que existe un clima organizacional malo y se encuentran insatisfechos. Demostrándose que el clima organizacional en su dimensión estructura influye significativamente en el nivel de satisfacción del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.
3. En la dimensión responsabilidad del clima organizacional con el nivel de satisfacción laboral se ha demostrado que 47,2% juzgaron que el clima organizacional es regular y se encuentran satisfechos, solo el 13.9% opinaron que existe un clima organizacional malo y se encuentran insatisfechos. Se concluye que el clima organizacional en su dimensión responsabilidad influye significativamente en el nivel de satisfacción del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.
4. En la relación del clima organizacional en su dimensión recompensas con el nivel de satisfacción laboral, el mayor porcentaje 66.7% del

personal que labora en el centro quirúrgico opinaron que el clima organizacional es regular y se encuentran satisfechos, solo el 5.6% opinaron que existe un clima organizacional malo y se encuentran insatisfechos. Demostrándose que el clima organizacional en su dimensión recompensas no influye significativamente en el nivel de satisfacción del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

5. En la relación del clima organizacional en su dimensión riesgo con el nivel de satisfacción laboral, se encontró que 33.3% del personal que labora en el centro quirúrgico consideraron que el clima organizacional es regular y se encuentran satisfechos, al mismo tiempo el 33.3% opinaron que el clima organizacional es malo, pero se encuentran satisfechos. Se ha demostrado así mismo que el clima organizacional en la dimensión riesgo influye significativamente en el nivel de satisfacción del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.
6. Queda demostrado que en la relación del clima organizacional en su dimensión calor con el nivel de satisfacción laboral, 44.4% del personal opinaron que el clima organizacional es regular y se encuentran satisfechos, pero el 8.3% opinaron que existe un clima organizacional malo y se encuentran insatisfechos. Además, se concluye que el clima organizacional en la dimensión calor influye significativamente en el nivel de satisfacción del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.
7. De la relación clima organizacional en su dimensión apoyo con el nivel de satisfacción laboral, se demostró que 52.8% del personal opinaron que el clima organizacional es regular y se encuentran satisfechos, solo el 8.3% opinaron que existe un clima organizacional malo y se encuentran insatisfechos. Se concluye que el clima organizacional en la

dimensión apoyo no influye significativamente en el nivel de satisfacción del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

8. Al analizar la relación del clima organizacional en su dimensión estándares de desempeño con el nivel de satisfacción laboral, se demostró que 58.3% del personal opinaron que el clima organizacional es regular y se encuentran satisfechos, solo el 2.8% opinaron que existe un clima organizacional malo y se encuentran insatisfechos. Demostrándose que el clima organizacional en la dimensión estándar de desempeño no influye significativamente en el nivel de satisfacción del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.
9. La relación del clima organizacional en su dimensión conflicto con el nivel de satisfacción laboral, se demostró que 63.9% del personal opinaron que el clima organizacional es regular y se encuentran satisfechos y el 27.8% opinaron que existe un clima organizacional regular y se encuentran insatisfechos. Así mismo se demostró que el clima organizacional en la dimensión conflicto no influye significativamente en el nivel de satisfacción del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.
10. De la relación del clima organizacional en su dimensión identidad con el nivel de satisfacción laboral, se demostró que 47.2% del personal opinaron que el clima organizacional es regular y se encuentran satisfechos, pero el 2.8% opinaron que existe un clima organizacional malo y se encuentran insatisfechos. Se concluye que el clima organizacional en la dimensión identidad no influye significativamente en el nivel de satisfacción del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.

10.2. Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos se recomienda:

1. A los directivos del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, tener en cuenta los resultados de esta investigación a fin de optimizar el clima organizacional en las dimensiones en donde la se ha encontrado que es regular, a fin de mejorar los niveles de satisfacción por las labores que realizan.
2. A los jefes del departamento de centro quirúrgico que, en base a los resultados conseguidos se realice y presente un régimen de intervención para así corregir el clima organizacional de centro quirúrgico para aumentar la satisfacción en el trabajo de las personas fomentando la participación de los involucrados.

11. Agradecimiento

- A mis padres, por ese aliento permanente, en mi desarrollo como persona y profesional.
- A todas las personas involucradas en el departamento de Centro Quirúrgico, por su apoyo y predisposición para la realización de la investigación.
- A los Expertos que me apoyaron durante el desarrollo de la investigación, con sus observaciones y consejos para poder perfeccionar el estudio.
- A todos los docentes de la Universidad de la escuela de post grado, por su apoyo durante mi formación.

12. Referencias bibliográficas

- Apancho, G. & Condori, K. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.
- Arias, J. (2004). Factores del clima organizacional influyente en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del hospital Nacional de niños ,2004. *Revista Enfermería en Costa Rica* 2007. Recuperado de: http://capacitasalud.com/archivos/2016/Trabajos%20Finales/Tesis_MGSSS_Simon.pdf
- Bedriñana, E. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Instituto Nacional Materno Perinatal, noviembre 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima - Perú.
- Bell, J. (2005). *Cómo hacer tu primer trabajo de investigación*. p. 26 (Roc Filella Escolá, trad.). México: Gedisa.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. 3^{ra} Edición. Pearson Educación, Colombia. ISBN: e-Book: 9789586991292.
- Blum, M. y Naylar, J. (1976). *Psicología industrial: Sus fundamentos teóricos y sociales*. pág. 879. Editorial Trillas. (México DF, 1976).
- Cabrero, G. y Richart, M. (2018). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de: http://www.aniorte-nic.net/apunt_metod_investigac4_4.htm
- Calcina, C. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de mayo 2012*. (Tesis

de especialidad). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Carballo, C., Priego, A. y Ávalos, G. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa Caravanas de la Salud en Tabasco, México. *Revista Latindex*, Núm. 72. Recuperado de: <http://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/1011/1138>

Chavez, D. & Rios, K. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía Hospital Víctor Lazarte Echeagaray– Trujillo, 2015*. (Trabajo de grado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo – Perú.

Chiang, V., Salazar, B., Huerta, R. & Nuñez, P. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum*, Núm. 23, Vol. 2, P. 66-85. Recuperado de:

Chiang, V., Salazar, B., Martín, R. y Nuñez, P. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Revista Salud de los Trabajadores*. Vol. 19, Núm. 1, p. 5-16. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol19n1/vol19n12011.pdf>

Chiavenato, I. (1999). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. 2da Edición. México. Editorial McGraw-Hill.

Dávila, J. & Romero, P. (2010). *Relación entre el síndrome de burnout y la percepción sobre el clima organizacional en médicos del área de emergencia*. (Trabajo de grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

- Definición.DE (2018). *Definición de Satisfacción Laboral*. Recuperado de:
<https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>
- Dessler, G. (1979). *Organización y administración: Enfoque situacional*. México: Prentice-Hall. Development, (Vol. I), San Francisco, Harper & Row, 1981. Recuperado de:
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/84232/1/519287975.pdf>
- Duque, Y. (2014). *Clima organizacional según la teoría de Litwin y Strigner*.
- Duro, M. (2013). *Psicología de la calidad de vida laboral: Trabajo, trabajador y consecuencias del trabajo sobre el trabajador*. Madrid: Pirámide. Recuperado de:
https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/37148/CabelloEspada_SatisfaccionLaboral.pdf;jsessionid=DA5582A0ABA18DEFBE8F9769087CC49E?sequence=6
- Forehand, G. y Gilmer, B. (1964). *Environmental variation in studies of organizational behavior*. Pág. 361-382. Psychological Bulletin. 1964
- García, M., Hernández, T., Gonzalez, E. & Polo, S. (2017). *Asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicios*. Revista Internacional Administración & Finanzas. Vol. 10, N°1. 2017. Recuperado de: <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v10n1-2017/RIAF-V10N1-2017-4.pdf>
- Gargallo, C. y Freundlich, F. (2008). *Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral*. Recuperado de:
<https://pendientedemigracion.ucm.es/info/revesco/txt/REVESCO%20N%20103.2%20Ana%20GARGALLO%20y%20Fred%20FREUNDLICH.htm>
- Goncalves, A. (1998). Dimensiones del Clima Organizacional. *Revista Énfasis*. N°3 Julio 98. Buenos Aires Argentina. Recuperado de:

<https://sites.google.com/site/nuevadmon/desarrollo-organizacional-clima-organizacional/modelo-de-litwin-y-stinger-sobre-clima-organizacional>

Goncalvez, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Bogotá: Sociedad Latinoamericana para la calidad. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017

Halpin, A. y Croft, D. (1962). *The organizational climate of schools*. Chicago: University of Chicago Press.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 5ª ed. P. 152. México D.F.: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V.

Herzberg, F. (1968). *Una Vez Más: ¿Cómo Motiva Usted A Sus Empleados?* España, Harvard Business Review, pp. 13-22. Traducción al español: José Luis Pariente F.

Juárez, A. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, Vol. 50, Núm. 3, 2012, p. 307 – 314. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>

Juárez, A. (2016). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: Hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana de Salud pública*. Núm. 4, Vol. 44. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662018000400097

Kohlberg, L. (1997). *Essays on Moral Development: The Philosophy of Moral*

- Koys, D. y De Cottis, T. (1991). *Inductive measures of psychological climate. Human relations*, 44(3), 265-285. Recuperado de <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872679104400304>
- Litwin, G., y Stringer, R. (1968). *Motivational and organizational climate*. Harvard University. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/record/1970-17594-000>
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction. En Dunnette, M. Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago: Rand McNally. Recuperado de: <http://altorendimiento.com/la-satisfaccion-del-cliente-interno-su-aplicacion-en-organizaciones-de-actividad-fisica/>
- Loitegui, A. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración Foral de Navarra*. (Tesis doctoral inédita). Facultad de psicología, Universidad Complutense de Madrid.
- Manosalvas, V., Manosalvas, V. y Nieves, Q. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *Revista AD-minister*, Núm. 26, Vol. 1, P. 5-15. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/366235564/El-Clima-Organizacional-y-La-Satisfaccion-Laboral-Analisis-Cuantitativo-Riguroso-De-Su-Relacion>
- Manual de Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Organizacional (2018). *Documento Técnico RM N° 626-2015/*, MINSA. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/194885/193605_RM_626-2015-MINSA.pdf20180904-20266-1oce48q.pdf
- Maslow, A. (1954). *Psicología Educativa*. Editorial D.F. México.

- Meliá, J. y Peiró, J. (1989). *La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23*. Psicologemas. 1989; 5: 59-74.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. (Tesis doctoral inédita). Facultad de psicología, Universidad de Complutense de Madrid.
- Ochoa, C. (2015). *Muestreo no probabilístico: muestreo por conveniencia*. Recuperado de: <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-por-conveniencia>
- Peiró, J. y Prieto, A. (1996). *Tratado de Psicología del trabajo. Volumen I. p. 345. Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Plascencia, C., Pozos, R., Preciado, S. y Vásquez, G. (2016). Satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco, México. *Revista Cubana de salud y trabajo* 2016, Núm. 17, Vol. 2, P 42-46. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2016/cst162g.pdf>
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall, Octava edición.
- Rodríguez, D. (2018). *Investigación básica: características, definición, ejemplos*. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>
- Robles, F. (2018). *Los 15 Tipos de Investigación Científica y sus Características*. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/tipos-investigacion-cientifica/>

- Sabino, C. (1992). *El Proceso de Investigación*. Ed. Panapo. Caracas. P. 42.
Recuperado de: http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Sierra, E. (2018). *Coeficiente de correlación de Pearson y Spearman*.
Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/134574744/Coeficiente-De-Correlacion-De-Pearson-Y-Spearman-Dr-Enrique-Sierra>
- Sosa, I. (2004). *Estudio del Clima organizacional en entidades turísticas*.
Trabajo de diploma. Facultad de psicología. Universidad de la Habana.

13. Anexos y Apéndices

Anexo 1

INSTRUMENTO - CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de su unidad a fin de tener un diagnóstico situacional del tema y poder elaborar un sistema de estrategias que permitan mejorar los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral de las unidades críticas, a fin de crear indicadores para contribuir a la mejora de la calidad de atención.

Por ello se le solicita responder los siguientes enunciados con veracidad. Agradeciéndole atentamente su colaboración.

Datos Generales:

Tiempo en la institución: Tiempo en el servicio.....

Profesión.....

Edad.....

Sexo: F () M ()

Condición laboral:

Nombrado (A) () Contratado (A) ()

I. Clima organizacional

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.

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

Nº	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
1	Conoce claramente las políticas de su hospital.					
2	En su servicio las tareas están lógicamente estructuradas.					
3	Conoce claramente la estructura organizativa de su servicio.					
4	En su servicio las tareas están claramente definidas.					
5	En su servicio se tiene claro quién manda y toma las decisiones.					
6	La jefatura solo traza planes generales de lo que se debe hacer, del resto cada uno es responsable del trabajo realizado.					
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).					
8	En su servicio la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.					
9	En su servicio uno de los problemas es que las personas no toman responsabilidades.					
10	La jefatura muestra interés por las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.					
11	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las amenazas y críticas.					
12	A la jefatura le gusta que se realice bien su trabajo sin tener que estar verificando con ellos.					
13	En su servicio existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
14	En su servicio sale adelante cuando toma la iniciativa y trata de hacer las cosas por sí mismo.					
15	Se dan reconocimientos individuales o públicos en su servicio.					
16	En su servicio se arriesga por una buena idea.					
17	En su servicio ha tomado riesgos en los momentos oportunos.					
18	La filosofía de su servicio enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismos.					
19	En su servicio se toman riesgos grandes ocasionalmente para estar competentes.					
20	La toma de decisiones en su servicio se da con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.					
21	En su servicio existe mucha crítica.					
22	Las personas de su servicio tienden a ser frías y reservadas entre sí.					
23	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas de su servicio.					
24	Entre sus compañeros de su servicio permanece una atmosfera amistosa.					
25	En su servicio se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.					
26	La filosofía de su servicio es que a largo plazo se progresa más bien si se hacen las cosas lentamente pero adecuadamente.					
27	En su servicio cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.					
28	Cuando comete un error lo sancionan.					
29	Las relaciones de su jefatura con el personal tienden a ser agradables.					
30	Su jefatura y compañeros lo ayudan cuando tiene una labor difícil.					
31	En su servicio, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.					
32	Se siente orgulloso de su desempeño.					
33	En su servicio se exige un rendimiento bastante alto.					
34	Su jefatura piensa que todo que todo trabajo se puede mejorar.					
35	En su servicio siempre presionan para mejorar continuamente su rendimiento personal y grupal.					

36	Su jefatura piensa que si las personas están contentas la productividad marchara bien.					
37	La actitud de su jefatura frente al conflicto entre personas puede ser bastante saludable.					
38	Su jefatura siempre busca estimular las discusiones abiertas entre su personal.					
39	Si se equivoca, las cosas van mal con su jefatura.					
40	Siempre puede decir lo que piensa, aunque no estén de acuerdo con su jefatura.					
41	La filosofía de su jefatura enfatiza el factor humano (como se sienten las personas, etc.).					
42	Siente que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia el servicio.					
43	En su servicio cada cual se preocupa por sus propios intereses.					
44	Siente que es miembro de un equipo que funciona bien.					
45	Las personas se sienten orgullosos de pertenecer a su equipo.					

II. Satisfacción Laboral

Nada satisfecho	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
1	2	3	4	5

Nº	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.					
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.					
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.					
4	El salario que usted recibe.					
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.					
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.					
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.					
8	La iluminación de su lugar de trabajo.					
9	La ventilación de su lugar de trabajo.					
10	La temperatura de su local de trabajo.					
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la institución.					
12	Las oportunidades de promoción que tiene.					
13	Las relaciones personales con sus superiores.					
14	La supervisión que ejercen sobre usted.					
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.					
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.					
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.					
18	El apoyo que recibe de sus superiores.					
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.					
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.					
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución.					
22	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.					
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.					

Anexo 2

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE

Yo, como sujeto de investigación, en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente, **EXPONGO:** Que he sido debidamente **INFORMADO/A** por los responsables de realizar la presente investigación científica titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Salud de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2018”; y he recibido explicaciones, tanto verbales como escritas, sobre la naturaleza y propósitos de la investigación y también he tenido ocasión de aclarar las dudas que me han surgido. Habiendo comprendido y estando satisfecho/a de todas las explicaciones y aclaraciones recibidas sobre el mencionado trabajo de investigación, **OTORGO MI CONSENTIMIENTO** para que me sea realizada la encuesta. Entiendo que este consentimiento puede ser revocado por mí en cualquier momento antes de la realización del procedimiento.

Y, para que así conste, firmo el presente documento.

Firma del Participante

Fecha: _____

Anexo 3 MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018”

PROBLEMA	OBJETIVOS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018?	<p>General: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.</p> <p>Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar la relación entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz 2018. 2. Analizar la relación entre la dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz 2018. 3. Analizar la relación entre la dimensión recompensa y la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz 2018. 	El clima organizacional se entiende como una característica relativamente estable del ambiente interno de una organización, que es experimentada por sus miembros, que influye su comportamiento y puede ser explicado cuantificando las características de la organización (Litwin & Stringer, 1968).	<p>Ho:</p> <p>No existe relación significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.</p> <p>Hi:</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2018.</p>	<p>Independiente</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Por su Finalidad: Básica.</p> <p>De acuerdo al Alcance: Descriptiva y transversal.</p> <p>De acuerdo a la contrastación: Correlacional.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Diseño de investigación: No Experimental.</p> <p>Población/Muestra Personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia</p> <p>N = 36</p> <p>Criterios de Selección de Muestra:</p>

	<p>4. Analizar la relación entre la dimensión riesgo y la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del hospital Vitor Ramos Guardia – Huaraz 2018.</p> <p>5. Analizar la relación entre la dimensión calor y la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del hospital Vitor Ramos Guardia – Huaraz 2018.</p> <p>6. Analizar la relación entre la dimensión apoyo y la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del hospital Vitor Ramos Guardia – Huaraz 2018.</p> <p>7. Analizar la relación entre la dimensión estándares de desempeño y la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del hospital Vitor Ramos Guardia – Huaraz 2018.</p> <p>8. Analizar la relación entre la dimensión conflicto y la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del hospital Vitor Ramos Guardia – Huaraz 2018.</p> <p>9. Analizar la relación entre la dimensión identidad y la satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del hospital Vitor Ramos Guardia – Huaraz 2018.</p>	<p>La satisfacción en el trabajo es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto (Locke 1976, p. 1300).</p>		<p>Dependiente</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<p>• Criterios de Inclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal de salud que labora en Centro Quirúrgico. - Personal de salud que labore un año como mínimo en el área. <p>• Criterios de Exclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal de salud que no acepte participar en el estudio (Consentimiento informado). - Personal de salud que se encuentre de vacaciones durante la aplicación de las encuestas. <p>Técnicas</p> <p>Encuesta.</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario de Satisfacción Laboral y Escala de Clima Organizacional.</p>
--	--	---	--	---	---

Anexo 4

INSTRUMENTOS DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

EVALUACIÓN DE EXPERTOS


TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:
 CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA - HUARAZ, 2018

Magister/ Doctor/ Experto(a):
Mg. MARILYN HENDOZA RIVAS

Se presenta a usted el instrumento de recolección de datos del proyecto de investigación para su revisión y sugerencias:

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿El instrumento de recolección de datos esta orientado al problema de investigación?	X		
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de la investigación?	X		
3. ¿Los instrumentos de la recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con la o las variables del estudio?	X		
5. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	X		
6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitara el análisis y procesamiento de los datos?	X		
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?	X		
9. ¿En el instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?	X		
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11. ¿La recolección del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

SUGERENCIAS:

Atentamente,
 Firma. 

COLECCIÓN DE EMPLEADOS DEL P.I.P.
Mg. Lic. Marilyn Mendoza Riva
 CEP N° 62366

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA - HUARAZ, 2018

Magister/ Doctor/ Experto(a):

Mg: *Angélica Inarita Ramos Tapia*

Se presenta a usted el instrumento de recolección de datos del proyecto de investigación para su revisión y sugerencias:

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿El instrumento de recolección de datos esta orientado al problema de investigación?	<input checked="" type="checkbox"/>		
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de la investigación?	<input checked="" type="checkbox"/>		
3. ¿Los instrumentos de la recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	<input checked="" type="checkbox"/>		
4. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con la o las variables del estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>		
5. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?		<input checked="" type="checkbox"/>	<i>Deje muchos ítems.</i>
6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	<input checked="" type="checkbox"/>		
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitara el análisis y procesamiento de los datos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?	<input checked="" type="checkbox"/>		
9. ¿En el instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?	<input checked="" type="checkbox"/>		
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>		
11. ¿La recolección del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	<input checked="" type="checkbox"/>		

SUGERENCIAS:

Reducir ítems.

Atentamente.

Firma.

MINISTERIO DE SALUD
Angélica Inarita Ramos Tapia
 LICENCIADA EN ENFERMERÍA
 C.B.P. 42401

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA - HUARAZ, 2018

Magister/ Doctor/ Experto(a):

Mg. CANONES MARIANO Jaqueline Cecilia

Se presenta a usted el instrumento de recolección de datos del proyecto de investigación para su revisión y sugerencias:

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿El instrumento de recolección de datos esta orientado al problema de investigación?	✓		
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de la investigación?	✓		
3. ¿Los instrumentos de la recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
4. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con la o las variables del estudio?	✓		
5. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	✓		
6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	✓		
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitara el análisis y procesamiento de los datos?	✓		
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?	✓		
9. ¿En el instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?	✓		
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11. ¿La recolección del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	✓		

SUGERENCIAS:

Atentamente.

Firma.


 Lic. Jaqueline Canones Mariona
 CEP. N° 43769
 ENFERMERA

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA - HUARAZ, 2018

Magister/ Doctor/ Experto(a):-

Jorge Luis Ramos Tiznado

Se presenta a usted el instrumento de recolección de datos del proyecto de investigación para su revisión y sugerencias:

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿El instrumento de recolección de datos esta orientado al problema de investigación?	✓		
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de la investigación?	✓		
3. ¿Los instrumentos de la recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
4. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con la o las variables del estudio?	✓		
5. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	✓		
6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	✓		
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitara el análisis y procesamiento de los datos?	✓		
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?	✓		
9. ¿En el instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?	✓		
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11. ¿La recolección del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	✓		

SUGERENCIAS:

Atentamente.

Firma.

Jorge Luis Ramos Tiznado
13848381