



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales enfermeros
del Hospital Sergio E Bernales, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Enfermería

AUTORAS

Virginia Irene Choquehuanca Leon
(0000-00003-2818-0405)

Olinda Pilar Yana Cuevas
(0000-0003-1776-4640)

ASESOR

Mg. Luz María Cruz Pardo
(0000-0002-6165-5228)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Políticas y Gestión en salud

LIMA - PERÚ

Año 2019 - II

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedicamos a nuestra familia
y a nuestros seres queridos ya que gracias
a su apoyo logramos cumplir
Nuestros objetivos.

AGRADECIMIENTO

A nuestros padres y familiares quienes me brindaron apoyo para seguir cumpliendo mis metas. De igual manera a nuestra querida asesora quién nos guió para hacer el presente trabajo.

PAGINA DEL JURADO

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 52 de 55
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por YANA CUEVAS OLINDA PILAR cuyo título es: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales enfermeros del Hospital Sergio E Bernales, 2019"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 11 (ONCE).

Lima, 16 de Octubre del 2019


.....
PRESIDENTE
MGTR. COLLANTES ZAPATA JOHANA


.....
SECRETARIO
MGTR. DE LA CRUZ RUIZ MARIA


.....
VOCAL
MGTR. TURPO HANCCO YENNY

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 2

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por Choquehuamca Leon Virginia Irene cuyo título es: Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales enfermeros del Hospital Sergio E Bernales, 2019.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 11 (ONCE)

Lima, 16 de octubre del 2019

.....
PRESIDENTE
MG. COLLANTES ZAPATA JOHANA

.....
SECRETARIO
MG. DE LA CRUZ RUIZ MARÍA

.....
VOCAL
MG. TURPO HANCCO YENNY

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, **Virginia Irene Choquehuanca León** con DNI N° **74146413** y Yo **Olinda Pilar Yana Cuevas** con DNI **48040549**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Médicas, Escuela Profesional de Enfermería, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompañamos es veraz y auténtica.

Así mismo, declaramos también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, Octubre del 2019



CHOQUEHUANCA LEON
VIRGINIA IRENE



YANA CUEVAS OLINDA PILAR

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PAGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
INDICE	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MÉTODO	
2.1. Tipo y Diseño de investigación	23
2.2. Operacionalización de variables	25
2.3. Población, muestra y muestreo	30
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ----	30
2.5. Métodos de análisis de datos ____	32
2.6. Aspectos éticos __	33
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	44
ANEXO _____	47

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales enfermeros de los servicios de Medicina, Cirugía, Pediatría y Traumatología del Hospital Sergio E Bernales, 2019. El material y método empleado fue: Nivel es descriptivo, correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal. La muestra está conformada por 40 profesionales de enfermería del área de Medicina, Cirugía, Pediatría y Traumatología del Hospital Sergio E. Bernales que cumplan los criterios de inclusión y exclusión. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral. En el resultado el 65.0% presentan clima organizacional favorable, seguido por el 22.5% de profesionales que presentan clima organizacional por mejorar, mientras que el 12.5% tienen clima desfavorable; el 47.5% de los profesionales enfermeros presentan satisfacción laboral alta, seguido por el 37.5% de personal con satisfacción laboral media, mientras que el 15.0% se encuentran con satisfacción laboral baja. Según la contrastación de hipótesis muestra que la prueba de chi cuadrado ($X^2=50.51$), existe relación estadística significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($P<0.05$). Como conclusión según la prueba de chi cuadrado muestra que existe relación estadística significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, mientras que, al aplicar la prueba de correlación de tau b de Kendall se observa que existe una correlación alta entre las variables. Por consiguiente Casi dos tercios de los profesionales enfermeros presentan clima organizacional favorable, seguido la mitad de profesionales que presentan clima organizacional por mejorar, mientras que pocos tienen clima desfavorable y sus dimensiones liderazgo, motivación, reciprocidad y participación y Finalmente poco menos de la mitad de los profesionales presentan satisfacción laboral alta, seguido la mitad de personal obtiene satisfacción laboral media, mientras que otros se encuentran con satisfacción laboral baja y sus dimensiones, satisfacción por el trabajo en general, el ambiente físico del trabajo, la forma en que realizas tu trabajo, tus oportunidades de desarrollo, la relación subordinado y supervisor y la remuneración.

Palabras Clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, personal de enfermería

ABSTRACT

The present study aims to: Analyze the organizational climate and job satisfaction of the nursing professionals of the Medicine, Surgery, Pediatrics and Traumatology services of the Sergio E. Bernales National Hospital, 2019. The material and method used was quantitative approach, non-experimental, cross-sectional, descriptive design. The sample is made up of 40 nursing professionals from the area of medicine, surgery, pediatrics and traumatology at the Sergio E. Bernales National Hospital that meet the inclusion and exclusion criteria. The survey technique was used and the instrument was a questionnaire. In the result, 65.0% have a favorable organizational climate, followed by 22.5% of professionals who present an organizational climate to improve, while 12.5% have an unfavorable climate; 47.5% of nursing professionals have high job satisfaction, followed by 37.5% of staff with medium job satisfaction, while 15.0% are with low job satisfaction. There is a significant statistical relationship between the variables ($P < 0.05$). In conclusion, according to the chi-square test, it shows that there is a significant statistical relationship between the organizational climate and job satisfaction, while applying the Kendall tau b correlation test shows that there is a high correlation between the variables. Therefore, almost two-thirds of nurses have a favorable organizational climate, followed by half of professionals who have an organizational climate to improve, while few have an unfavorable climate and its dimensions leadership, motivation, reciprocity and participation, and finally a little less than half of The professionals have high job satisfaction, followed by half of the staff getting average job satisfaction, while others find themselves with low job satisfaction and its dimensions, satisfaction for the job in general, the physical environment of the job, the way you do your job , your development opportunities, the subordinate and supervisory relationship and the remuneration.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, nursing staff

I. INTRODUCCIÓN

Según la OMS, el derecho a la salud es fundamental para todas las personas, como un factor irremplazable que respalda en la comodidad social, el crecimiento, la economía y la educación de los pobladores, aspectos que imponen a las instituciones a brindar atención médica apropiada, admisible y de calidad agradable.¹

El clima organizacional se ha establecido en un mecanismo por antonomasia para la mejora y el logro de una mayor eficiencia organizacional, cláusula imprescindible en el mundo actual, diferenciado por la fuerte pericia en el medio nacional e internacional. En estas épocas de cambios es cada vez más indispensable percibir aquello que predomina sobre el rendimiento de los seres humanos en el trabajo. De igual manera, la Comisión Internacional de Enfermería nos indica que la satisfacción en el trabajo guarda vínculo con lo que las enfermeras opinan de su vida laboral y considera que el entorno laboral debe ser indudable para una práctica beneficiosa.^{2,3}

Al inicio del siglo XIX, se ha puesto a prueba los elementos físicos y sociales sobre la conducta de los seres humanos. Así es como el clima organizacional delimita el aspecto en que una persona distingue su trabajo, su rentabilidad, su regocijo, etc. En el momento que accedemos en el mundo de la teoría, se estudian una variedad de elementos que perjudican la conducta de las personas en el seno de la misma. La actitud de una institución es una técnica del comportamiento aplicado, en el cual se considera para su estudio, la correspondencia de varios valores, como la sociología, psicología, ciencia política y entre otras. Cada una de estas ciencias utiliza a manera como unidad de estudio al prójimo, el grupo y el sistema de dirección.⁴

La OMS nos refiere que la moral y la satisfacción laboral no son componentes necesarios de la salud física o mental, si contribuyen y tienen una colisión en la salud física y mental de los empleados. Uno de los factores de un espacio de trabajo saludable que se ha mencionado desde el principio es el concepto de cultura organizacional inclusiva, aquella que es abierta y acepta las diferencias de grupo étnico, género e individuos con capacidades diferentes. Así mismo nos dice que una pobre salud mental y/o la insatisfacción laboral relacionada al conflicto trabajo - familia también tienen un significativo impacto sobre la productividad en el trabajo, especialmente relacionado con el absentismo e inestabilidad laboral.

En Australia, la inspección en salud organizacional, involucra a una gran profusión de trabajadores del área privada en la última década, se ha evidenciado que el clima

organizacional es el componente más resistente de ascendiente en el logro de los trabajadores. Asimismo, se detectó que el clima es muy intenso que las causas de angustia y la exigencia legal son por trastorno psicológico. ⁵

En Latinoamérica el clima que viven los empleados dentro de la organización se constituye en un determinante intangible que la organización obtiene. Por lo tanto, de la interpretación que los empleadores hacen en su ambiente laboral, depende su conducta y en consecuencia buena parte de su productividad. En los últimos años, en Cuba, aumentan las investigaciones de satisfacción laboral, ya que es una demostración del trabajo del clima organizacional, sin embargo, no acaba. De tal manera que, en el momento que se manifiesta una situación de disgusto laboral, se logra deducir que el clima organizacional, permanece aún perjudicado, sin embargo, si es lo opuesto, no es aceptable realizar semejante publicación. ⁶

En el Perú Hospital Víctor Lazarte Echegaray EsSalud Trujillo en el servicio de emergencia. Se realizó un estudio conformada por 40 enfermeras que se les asignó 2 encuestas, ya que alcanzaron como resultados, el 52,5% de enfermeras expresan un grado de satisfacción laboral alto y el 77,5% de enfermeras tienen un grado de estrés bajo. Concluyendo que existe un vínculo importante en medio de la satisfacción laboral de las enfermeras y el nivel de estrés. ⁷

En el hospital de Ica, se incluyó a 178 trabajadores. Se percibe el clima organizacional de las personas que trabajan en el Hospital ya que posee un total de 164, es mencionar, un clima por desarrollar. Un 12.9% de empleados distingue un clima beneficioso. Esta investigación visiblemente señala que es esencial corregir el clima organizacional del hospital, utiliza un proyecto de participación con programas de desarrollo del ambiente institucional. ⁸ A nivel local se considera el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión en que el grado de satisfacción laboral del trabajador que cumple su función en esta institución es mínimo o se siente disgustado un 75% debido a que se considera perjudicado por el retraso del avance de la infraestructura esto afecta la atención a los pacientes y la labor del personal.

Por lo tanto, la funcionalidad del profesional de enfermería que gestiona en el sector de la administración es detallar mecanismos de idealización de elementos humanos, para que logren cumplir acertadamente con las solicitudes de atención de la salud y de forma simultánea, proveer seguridad laboral a los trabajadores con el objetivo de agradar esa atención. Es por ello que los organismos internacionales, como el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), están todo el tiempo evaluando la situación de cada país,

con el objetivo de tomar decisiones que optimicen la administración de personas en los sistemas sanitarios. 10

Desde nuestra perspectiva, las autoras del presente proyecto investigativo hemos percibido algunas situaciones de interés que encajan en el contexto del clima organizacional, y que motivan la realización de este trabajo. En el hospital se presentan quejas constantemente por motivos de tardanza por parte del profesional de enfermería, que ocasiona demora en el reporte por lo cual no puede iniciar con sus labores a la hora establecida, la comunicación entre ellos tiende a ser tensa, causando malestar, la competencia tiende a ser destructiva, pues se ha percibido cierto afán por quedar bien con el jefe de enfermería de cada servicio, defendiendo el trabajo individual a costa de desmeritar el de los demás. Es por ello que las situaciones mencionadas claramente evidencian estados negativos que tienen origen en la comunicación, la estructura de poder, los valores, el diseño de la estructura organizacional y la forma en que opera la competencia entre compañeros de trabajo, estas son categorías a través de las cuales puede ser abordado el clima organizacional, y que, además tiene reflejo en el desempeño laboral de estos individuos. Si el clima organizacional en el servicio de Medicina, Cirugía, Pediatría y Traumatología del HSEB continúa siendo negativo, se dificultaría la competitividad y la productividad en esta organización, pues estas surgen del intercambio de ideas entre los miembros del grupo, y del trabajo conjunto entre ellos. Si se presentan trabas en la comunicación por un mal ambiente laboral, la realización de las actividades propias de enfermería, no se llevaría a cabo del mejor modo.

Es por ello que, en el Hospital, existen vacíos de conocimientos en torno al clima organizacional predominante, pues hasta el momento no se ha realizado en su interior un estudio riguroso al respecto, por tanto, no se tiene información sobre: ¿Existe relación entre satisfacción laboral y clima organizacional? ¿Cómo interviene el clima organizacional en el profesional de enfermería? ¿Cómo se logra la satisfacción laboral? ¿Quién o quienes construyen el clima laboral? ¿Cómo es la cooperación entre el profesional de enfermería?, ¿cuál es su percepción del liderazgo?, ¿de qué forma toman decisiones?, ¿cómo son las relaciones interpersonales?, ¿cuál es el grado de motivación que experimentan? ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el grado de desempeño que ésta presenta en la actualidad? Todos estos interrogantes hacen que sea de utilidad y de gran relevancia, la realización de un estudio como el presente, en el que se logren plantear recomendaciones basadas en los hallazgos, de tal forma que se pueda mejorar la situación al interior de la organización.

Peña, Hernández, Vélez, García, Reyes y Ureña, (México, 2015) Se titula “Clima organizacional de grupos dirigentes y su vínculo con el rendimiento en la atención a la salud pública.”. Tuvo como objetivo reconocer el vínculo entre el cumplimiento del trabajo de salud y el clima organizacional de los grupos dirigentes. El estudio fue de modelo analítico y transversal. El poblamiento fue de 862 integrantes, Se concluye que el CO de los servicios de jefatura de beneficios médicos se enlaza con los resultados en el cuidado de la salud y su prueba una relación afirmativa entre ocupación y clima organizacional ($r=0.4$; $p=0.008$). El promedio de ocupación fue 0.79 ± 0.07 (máximo: 0.92; mínimo: 0.65).¹¹

Rodríguez A, Lizama J, Cornejo F, Paz M, (Chile, 2016) Se titula Satisfacción laboral y clima organizacional como predictores de la función en una Asociación Nacional, tuvo como objetivo, definir si la satisfacción laboral y clima organizacional son predictores considerables tanto de la ejecución profesional de acuerdo con sus evaluaciones precisas, se concluyó que es un vínculo representativo entre la satisfacción, el desempeño y el clima, de manera que al incrementar la satisfacción laboral, mejorará el rendimiento de los trabajadores, de tal manera que va mejorando el clima organizacional general e incrementa el comportamiento funcionario.¹²

García H, Martínez G, Rivera L, y Gutiérrez F (México, 2016) En el estudio titulado Satisfacción Laboral del profesional de enfermería en dos instituciones de salud públicas, México. Los autores tienen como objetivo general, valorar la sensación de la satisfacción laboral en dos instituciones de salud pública en el estado de Hidalgo, con la finalidad de poder reconocer cuáles son las causas extrínsecas e intrínsecas de la satisfacción laboral, Con lo cual los autores concluyen que la satisfacción laboral es muy importante en toda organización, ya que si el personal se encuentra satisfecho mejorara su productividad, se encontrará más comprometido y mejorará el clima laboral, entre otros beneficios.¹³

Ávalos M, Carballo A, Romeo H, (México, 2015) “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el grupo operativo Federal de un proyecto Caravanas de la Salud en Tabasco”, tuvo como objetivo percibir la idea de la satisfacción laboral y clima organizacional del personal operativo federal del programa Caravanas de la Salud, , se concluyó que la idea del trabajador que ejecuta su labor acerca del clima organizacional es adecuado, a pesar de que, gran cantidad del grupo operativo, obtiene satisfacción organizado , ya que esto puede generar conflictos en el desarrollo del programa en un futuro.¹⁴

García A, (España, 2015) Valoración y dimensiones que especifica la satisfacción laboral y el clima en el profesional de enfermería en el Hospital General Universitario Gregorio Marañón, tuvo como objetivo detallar las evaluaciones con una mejor sensación en la evaluación de la satisfacción laboral y en el reconocimiento del clima del profesional de enfermería en un hospital de una elevada complicación, por lo que se concluye una evaluación total tanto del clima como de la satisfacción laboral es adecuada o inadecuada. De manera total como por categorías, sin embargo, las dimensiones que establece esta evaluación es distinto a cada categoría. ¹⁵

Carrillo G, Ríos R, Fernández C, Celdrán G, Vivo M, (España, 2015) Se titula La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia, tiene como objetivo general, examinar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de las Unidades Móviles de Emergencias de la Región de Murcia, Se concluyó en la investigación un alto nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en las unidades móviles de emergencias, sin embargo, se detectaron facetas laborales que causan insatisfacción considerando tomar en cuenta por parte de los gestores de las organizaciones de salud. ¹⁶

Fernández R, Cobos P, Figueroa M, (México, 2015) “Análisis del clima organizacional en una Institución de recuperación y enseñanza particular” tuvo como objetivo valorar el clima organizacional en una institución de recuperación y enseñanza particular, se concluyó que el grupo se encuentra regularmente conforme en la institución de recuperación. De igual manera, la satisfacción de los trabajadores está coordinada inmediatamente con el incremento que él dispone en la institución y de las consecuencias de una asociación con muchas modificaciones directivas, que produce como resultado la deficiencia de búsqueda a sus procedimientos administrativos que permite ocasionar una inestabilidad en el establecimiento ¹⁷

Álvarez S, (Perú, 2017) “Clima organizacional y la cultura como causa destacada en la capacidad del Instituto de Oftalmología” según objetivo es examinar el clima organizacional y la consideración de la cultura como fundamento decisivo en la efectividad del trabajador del Instituto de Oftalmología, reconociendo las importantes dificultades laborales y su influencia en el nivel de agrado de los pacientes, por lo que concluyó el déficit de diálogo

asertiva y la disposición perjudicada de los recursos humanos en el INO ya que esto predomina en el personal administrativo, estos factores se adaptan como resultado de un clima organizacional insatisfecho. 18

Chero J, (Trujillo, 2017) “Satisfacción laboral y el grado de estrés del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Víctor Lazarte Echegaray Essalud”, con el objetivo de definir el vínculo de la satisfacción laboral y el grado de estrés del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Víctor Lazarte Echegaray Essalud, Concluyendo que hay un vínculo importante en medio del grado de estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras. 19

Alvarado P, Tellez O, (Lima, 2017) “Cultura organizacional en los servicios de enfermería del Instituto Nacional del Corazón”. El objetivo fue especificar la cultura organizacional de las funciones de enfermería del Instituto Nacional del Corazón (INCOR), Se concluye que la cultura organizacional se localiza en un nivel de medio, relacionado esencialmente a liderazgo, motivación y toma de decisiones, las autoras explican que los servicios de hospitalización posiblemente son tan tratando de mejorar sus niveles de rendimiento, calidad y comunicación. 20

García S, (Perú, 2016) “Satisfacción laboral y clima organizacional del profesional de enfermería del departamento de Neonatología y Pediatría del Hospital de Chancay”, dispone como objetivo definir el vínculo que hay entre la satisfacción y el clima organizacional laboral del profesional de enfermería del departamento de Neonatología y Pediatría del Hospital de Chancay del año 2016, En conclusión en la actual investigación se encontró que la satisfacción y el clima organizacional del profesional de enfermería son moderada, por lo tanto no debe evitar las perspectivas del cliente y las complicaciones actuales del departamento de Neonatología y Pediatría del Hospital de Chancay. 22

Espinoza M, Ignacio L y Mena T, (Perú, 2015) autores de la tesis titulada “Relación entre clima organizacional de los servicios de hospitalización y el desempeño laboral del profesional de enfermería”, investigación que tiene como objetivo principal acordar el vínculo entre la ocupación laboral y el clima organizacional del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización de la Institución de Salud Bellavista - Callao en los meses de enero y febrero del 2014. En conclusión, la presente investigación se encontró reacción

significativa entre la ocupación laboral y el clima organizacional en la profesión de enfermería. ²³

Del Rio Mendoza J, (Ica, 2015) “Clima organizacional en el personal de un Hospital habitual de Ica” cuyo Objetivo fue evaluar la opinión del Clima organizacional en el personal de un Hospital habitual de Ica. Con una muestra que se aplicó a 178 trabajadores, en conclusión, esta investigación claramente señala que es indispensable perfeccionar el clima organizacional del Hospital, utilizando un proyecto de participación con pensamientos de desarrollo del ámbito institucional. ²⁴

Clima organizacional según Brown define como sensaciones o percepciones repartidas mediante un conjunto de personas sobre su ambiente de trabajo: manera de inspeccionar, calidad de la habilidad, relaciones interpersonales, estrategia organizacional, procedimientos funcionarios, ámbito de trabajo frecuente. ¹⁹

Por otra parte, Rodríguez define que son pensamientos o ideas distribuidos por los integrantes de una institución en relación con el trabajo, la conexión interpersonal que posee entorno a él y las diferentes reglas formales que perjudica a dicha labor". ²⁰

A continuación, la importancia del análisis del clima organizacional acepta saber las opiniones o pensamientos de los individuos sobre su ambiente de trabajo y disposición laboral, con la finalidad de realizar proyectos que permite mejorar de forma favorable, las causas negativas que se evidencian y perjudican la responsabilidad y el rendimiento de la capacidad humana.

De otro modo las características del clima organizacional son apariencias que mantienen vínculo con el medio ambiente de la institución en que se desempeñan los individuos, por ejemplo, obtiene una cierta estabilidad, sensación acerca de la conducta de los individuos de la institución, perjudica el nivel de responsabilidad y es afectado por distintas variables ordenados, políticas, estilo de dirección y proyecto de gestión, etc.

Asimismo, cultura organizacional se define como un grupo de sensaciones, afecto, comportamientos, creencias, virtudes, hábitos y aspectos de interrelación, dentro de los grupos verdaderos en todas las instituciones.

Chiavenato, especifica cultura organizacional como método de valores y creencias distribuidos que mejora en el interior de una institución, que orienta y guía el comportamiento de los individuos, son creencias de grupos de valores, costumbres que se trasladan en el periodo y se va adecuando de acuerdo al dominio externo y a las comprensiones internas, por ejemplo, es indefinido, antecede y argumenta la situación, tiene medida específica y enseñanza ²¹

De igual forma clima organizacional se define como pensamientos que el individuo posee del sistema y desarrollo que se fomenta en un ambiente de trabajo, por ejemplo, evidencia el aspecto en que están realizadas las cosas en un ámbito laboral establecido, es temporal, actúa directamente en el desarrollo de las funciones, obtiene medición numeral y encuesta y su disciplina es la psicología.

En consecuencia, un agradable o un daño clima organizacional, obtiene muchos efectos para la institución de grado positivo o negativo. Entre los factores positivos podemos reconocer lo siguiente. Éxito, unión, poder, rendimiento, baja alternativa, complacencia, originalidad etc. De tal manera que en los factores negativos podemos incluir lo siguiente, inconformismo, alta rotación, ausencia, no hay originalidad, bajo rendimiento, etc. Por lo tanto, para obtener un clima organizacional apropiado, se debería promover el progreso de una costumbre institucional constituida acerca de las necesidades, virtudes, perspectivas, principios, reglamento y habilidades compartidas y difundir por los individuos de una organización y que se expresen con comportamientos o actitud divididos.

Según Chiavenato, solicita 4 dimensiones esenciales que especifica el clima organizacional existente en una institución establecida. ²²

En primer lugar, el liderazgo que se considera según la autoridad que actúa una persona en la actitud de otras personas, por en medio de la cualidad de aconsejar e inducir a otros, con el fin de realizar con emoción los trabajos destinados. Para el estudio del liderazgo se considera las próximas categorías, como gestión, incitación de la superioridad, incitación del cargo grupal y conclusión de malentendido. De tal modo que la indicación otorga el sentido de instrucción de las funciones de cada área de trabajo, disponiendo los objetivos y reconociendo, en apariencia transparente, la finalidad que se deben lograr y la disponibilidad para realizarlos, el estímulo de la excelencia define que constantemente debe obtenerse nuevos conocimientos, el apoyo mutuo dentro de una organización, buscando un fin para

obtener el logro de objetivos iguales y la solución de conflictos, ya que el conflicto siempre se encuentra dentro de la institución. De tal manera constantemente aparecen problemas que se genera por distintos motivos, ya que son diferencias de pensamiento e interés que concursan acerca de una misma realidad.

En segundo lugar, la motivación es un grupo de respuesta y comportamientos naturales, exclusivo de los individuos, que se expresan cuando determinados impulsos se hacen presentes, ya que esto se debe a las reacciones humanas. El ánimo se examina con las próximas condiciones. En el desarrollo personal el individuo debe de reconocer todas las ocasiones de los objetivos vitales que dispone con su labor y toma conciencia de las consecuencias de su aportación en la institución. El conocimiento de la contribución es propiamente dicha que la institución considera el empeño demostrado por cada individuo o equipo en general en la realización de los deberes asignados para el éxito de los propósitos de las organizaciones. La obligación o compromiso es propiamente dicha que la institución considera el empeño demostrado por cada individuo o equipo en general en la realización de los deberes asignados para el éxito de los propósitos de las organizaciones y adaptación de la situación laboral tanto como la calidad y cantidad de los requerimientos que se proporciona para la adecuada ejecución de los deberes asignados, debe ser acorde para el trabajo mismo, ya que esto se dará una satisfacción laboral adecuada.

En tercer lugar, la reciprocidad es un proceso de acoplamiento en donde la persona y el equipo de trabajo se convierten en uno solo. La reciprocidad analiza las siguientes importancias. El empeño del cargo cuando la persona se encuentra comprometido absolutamente con su trabajo y con el centro de trabajo, ya que aporta actitudes que mejoran la responsabilidad del contrato laboral, De tal manera que se expresa el empeño por el éxito de las metas, que lo impulsa a realizar responsabilidades y poner en práctica todo sus conocimientos y su innovación, evadiendo los problemas y alcanzando habilidad para el trabajo. Preocupación de bienes organizacionales se evidencia por medio de la protección o cuidado que los superiores ofrecen los recursos materiales de la organización. Equidad los individuos esperan obtener recompensa, a través de un procedimiento neutral que se relacione completamente con los individuos, en estado de equidad de cargos y beneficencia. Gratificación la institución tendrá que optimizar la utilidad de sus bienes individuales, con la finalidad de aportar su desarrollo social y ejecución personal y en reacción de las funciones de los individuos con su cargo.

En cuarto lugar, la participación las funciones se realizan debido a los individuos entienden cómo hacerlo y qué hacer, Asimismo, conocen y desean ejecutarla, y porque colaboran en su desarrollo, en el que estén situado y de las categorías ocupadas en la escala priorizada. La categoría de la participación se aborda las próximas importancias. Obligación con el rendimiento, conciliar el cambio de intereses de datos e incluir en la modificación.

En consecuencia, los factores que influyen en el clima organizacional son diferentes causas que contribuyen y decretan el ámbito laboral de una organización se adaptan por cuestiones internas y externas a ellos siendo una pieza clave para el triunfo de una compañía o sociedad, por ejemplo. Liderazgo es el logro de una institución depende del tipo de líder, quien diariamente dirige hacia la dirección de metas. El líder como pieza clave debe de influir y apoyar a sus compañeros de trabajo. Toma de decisiones implica un proceso en el que se elige entre varias opciones siempre con la aspiración de llegar al mejor resultado mediante la clasificación de la alternativa que complace de modo seguro el logro de decisión de un obstáculo. Por eso la comunicación es un rol importante en el progreso de las instituciones y los enlaces interpersonales. Asimismo, es la relación que favorece la comprensión, la aprobación y el desarrollo de proyectos institucionales, la notificación es la entrega de acuerdos que compromete el aviso y comprensión en medio de los seres humanos. Relaciones interpersonales son interacciones que definen la relación, comunicación que se instala entre los individuos en diferentes oportunidades. Al final la motivación describe el comportamiento de los individuos de una institución, por lo que concluye una causa interesante para el rendimiento de la semejanza. Ejerciendo la disposición de inducir, sustentar y dirigir unas establecidas actitudes de las personas que laboran trabajando.

Según Davis y Newton definen satisfacción laboral como la idea beneficiosa o no beneficiosa que poseen los individuos sobre su función expresada a través de la categoría de la relación que existe de por medio las perspectivas de los individuos, con relación a su ocupación que se le brinda, los vínculos interpersonales y el método gerencial.²³

Por lo tanto, Gamboa precisa que es el interior de las habilidades de la organización, satisfacción laboral es posiblemente muy habitual y antiguo aspecto de funcionalidad del bienestar en la zona de labor.

Por consiguiente, las características de la satisfacción laboral según Prader, lo describe de la siguiente forma. Creencia en la compañía es pensar en el propósito acerca de identidad y

distribuir sus objetivos empresariales, tal como, sus beneficios justos pueden apoyar a acrecentar la satisfacción en la ocupación considerablemente. La contribución personal es pensar en las virtudes de la sociedad, ya que es el particular factor que concederá estar complacido en la labor de ocupación, hasta si tu acompañante es muestra de tus propósitos y religión, podrías percibir frustración si no sientes que marcas la diferencia. Colegas es estimar tu trabajo y comprender la importancia de tu papel, puede no ser suficiente si no te llevas bien con la multitud con la que laboras, los compañeros pueden elegir a sus colegas en base a las peculiaridades de la identidad, pero la mayoría de nosotros tiene que relacionarse con una gran suma de personas en el trabajo, de quienes habrá muchos que no te caigan bien. Justicia es la equidad en el cargo, en terminación de pago, adecuación y trato diario, es probablemente el elemento más considerable de la satisfacción en el trabajo, la multitud sufre acoso en el trabajo debido a su categoría, creencias religiosas, lo cual genera un escaso trato y ser apartado por los ascensos.

A continuación, según Chiang ofrece 6 dimensiones sobre la satisfacción laboral ²⁵

En primer lugar, trabajo en general, los individuos prefieren puestos de trabajo que les den la oportunidad de demostrar sus capacidades, que brinden diversas obligaciones, independencia y mecanismos de habilidades, de tal modo que un reto leve provoca agrado y confianza.

En segundo lugar, ambiente físico de trabajo, el ámbito laboral, es señalado por las circunstancias del medio ambiente (ruido, calor ambiental, luz), las situaciones del periodo de jornada de ocupación, tiempo extra, reposo, etc. Y por las circunstancias comunes (organización irresponsable, condición o estado). Es por ello que las circunstancias físicas consideran los aspectos medioambientales en que se desenvuelve el empleo, la luz, el ruido, la división de los espacios, la circunstancia de los individuos y los instrumentos. Estas causas permiten el confort de los individuos que recorren excesivas horas en la institución y afecta en la condición sobre sus funciones.

En tercer lugar, forma en que realizas tu trabajo existen 2 modelos de recompensas, las extrínsecas que establecen la institución, de acuerdo con el cargo y el ánimo de los trabajadores, por ejemplo, método de sueldo y estrategias de aumento que tiene la institución, las ocasiones y la remuneración por parte de los superiores, luego están las

intrínsecas que el trabajador que estudia internamente, afecto de enfrentamiento, la soberbia o vanidad y la capacidad guiada por una labor bien desarrollado.

En cuarto lugar, oportunidades de desarrollo son aumentos que dan la ocasión para el desarrollo individual, que es el principal deber y también aumentar la condición social del individuo. En este sector también es considerable la idea de imparcialidad que obtenga con relación a la organización que continúa la institución, tener un pensamiento de que la institución seguida es limpia, justa, suelto de confusiones y beneficiará la satisfacción. Las consecuencias del déficit de satisfacción perjudican el rendimiento de la institución y elabora un daño en la calidad del ámbito laboral. Puede reducir la ocupación, aumentar el grado de quejas, la ausencia o variación de trabajo.

En conclusión, el clima organizacional está vinculado a la satisfacción laboral del trabajo y a la ejecución laboral. Los trabajadores complacidos prefieren más hablar adecuadamente de la institución, colaborar con los demás y sobrepasar las probabilidades frecuentes de su labor, se empeñan más de lo que se debe y desean abonar sus hábitos positivos.

En quinto lugar, la relación subordinado-supervisor, es decir que el trabajo de igual forma oculta obligaciones de interrelaciones colectivas para el personal, es debido a la actitud del jefe y de los compañeros, los indicadores de la satisfacción en la ocupación, es uno de los primordiales, porque logra tener ayuda de sus colegas y el jefe, aunque, las personas distinguen algo en su favoritismo, en relación a la apreciación del líder.

Es por ello que analizando acerca de la satisfacción en el entorno laboral, es mejor en conjunto generoso, ya que existe ayuda, entendimiento y el afecto de propiedad a un grupo, mantener opinión positiva, consigue que el individuo ofrece menos interés a ciertas presencias negativas de su labor como, sueldo poco aumentado, disposición laboral inadecuada o inspector suspicaz.

En sexto lugar, la remuneración son las recompensas que los trabajadores aceptan la variación de su trabajo. La gestión del sector de personal a través de esta función activo asegura la satisfacción de los trabajadores, lo cual apoya a la institución a conseguir, sostener y conservar una energía de trabajo provechoso.

Es por eso que muchas investigaciones han manifestado que el equilibrio es el aspecto que posiblemente sea mejor el motivo del disgusto de los trabajadores. Asimismo, la manifestación de insatisfacción laboral según Desleír, son los trabajadores que manifiestan su disgusto de muchas maneras. Por ejemplo, reclamar, Exigir, sujetar pertenencias de la empresa o evitar parte de sus actividades. Así como, abandono es el disgusto manifestado a través de la conducta informada a irse, especifica la averiguación de diferente trabajo y abandono. La expresión en la insatisfacción declara por intentos laborales y productivos por desarrollar el estado, especifica aconsejar plan de mejoras, averiguar el inconveniente con los superiores, etc. La lealtad se expresa despreocupado a través de una calma pasiva y positiva a fin de que la circunstancia se optimice, ya que, implica proteger a la institución ante opiniones externas y creer que la administración se realizará lo más apropiado. La negligencia, involucra conductas pasivas que autorizan que la condición empeore, incluye falta y atraso crónicos, descenso de empeño e incremento de incorrección.

Precisamente Madeleine Leininger como teórica de enfermería destaca cuidados culturales, como, la teoría de la diversidad y universalidad, fue la primera teórica en definir los cuidados transculturales, relacionados con la salud del paciente, con esta teoría que se amplía insta a los profesionales de enfermería a buscar la universalidad y especificidad cultural manifestadas en los fenómenos propios de cada cultura. La enfermería transcultural describe que a los profesionales de enfermería aptos e implicados en adquirir una instrucción y un método apropiado de acción de enfermería transcultural, mientras que la enfermería intercultural participan los profesionales que emplean los conceptos antropológicos médicos o aplicados, sin involucrarse en el desarrollo de teorías o prácticas basadas en la investigación, dentro del campo de la enfermería transcultural.

Por otro lado, la teoría de Florence Nightingale, la teórica del ámbito, esta teoría trata de la predominación que tiene el ámbito en la salud de la gente. Nightingale cree que las enfermeras están encargadas de manejar el ámbito para beneficiar la salud del sujeto. Florence no usa el vocablo ámbito, pero definió y detalló los conceptos de, ventilación, iluminación, temperatura, dieta, higiene y ruido, todos estos se consideran elementos del ámbito.

En conclusión, el ámbito puede beneficiar o dañar la salud de un individuo, en este supuesto radica la consideración mundial de la teórica, la enfermera tiene la aptitud de manejar el

ámbito hospitalario en busca de la pronta rehabilitación del paciente y además juega un papel primordial en el ámbito.

Finalmente, la teoría de Sor Calistra Roy se enfoca en el criterio de amoldación del individuo. El individuo busca incentivos en su ámbito, enseguida sucede una oposición y al final se otorga la amoldación. Esta puede ser eficiente o no, considera respuestas eficaces que promueven la rectitud y asisten al sujeto a hallar la amoldación, existencias, desarrollo, reproducción etc. Mientras que las respuestas ineficaces, intimidan o no alcanzan las ideas de la amoldación.

De tal modo que, enfermería tiene como deseo contribuir a la gente en su afán por ajustarse a tener bajo control el ámbito.

La presente investigación del clima organizacional y satisfacción laboral es un tema actual que acepta conocer, en aspecto teórico y metódico, la consideración del profesional acerca de su ambiente profesional y la efectividad en la ocupación, con el objetivo de inventar estrategias que aceptan excluir los elementos desfavorables lo cual se hallan y que incomodan la responsabilidad y el beneficio del usuario

Por su relevancia social, esta investigación tiene en cuenta que en las organizaciones de salud el profesional de enfermería rectifica el procedimiento muy considerable en la atención de la salud y en su momento confronta diversos inconvenientes que resultan no solo del cuidado directo al paciente, de igual forma la gestión, organización con el grupo de salud y de estar complacidos en los servicios, el profesional es fundamental con el fin de lograr la calidez y la calidad en la atención.

Por sus implicancias prácticas, esta investigación es importante en cuanto accederá que cada servicio cuente con un mejor ambiente de trabajo que acepta favorecer la satisfacción y que se manifiesta en la práctica profesional, tal como, en el beneficio del profesional de enfermería, en la condición del trabajo, igualdad, eficiencia y eficacia de la atención propuesta a los usuarios.

Por su valor teórico, en este sentido, el actual proyecto de investigación intentar plantear un instrumento de información, puesto que se han hallado insuficientes estudios acerca de estas variables y que se realiza un estudio de este tipo en el Hospital lo que hace indispensable la investigación

Por su utilidad metodológica, los efectos de este estudio no sólo son de disposición para la institución, también, será guía para las posteriores indagaciones sobre el tema, que aconseje e incentive al progreso del estudio en el profesional de enfermería.

Se formuló la siguiente interrogante ¿Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales enfermeros de los servicios de Medicina, Cirugía, Pediatría y Traumatología del Hospital Sergio E Bernales, 2019?

Teniendo como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales enfermeros de los servicios de Medicina, Cirugía, Pediatría y Traumatología del Hospital Sergio E Bernales, 2019.

Como objetivos específicos:

- Identificar el clima organizacional y sus dimensiones, liderazgo, motivación, reciprocidad, participación que tienen los servicios de Medicina, Cirugía, Pediatría y Traumatología del Hospital Sergio E Bernales, 2019.
- Identificar la satisfacción laboral y sus dimensiones satisfacción por el trabajo en general, el ambiente físico del trabajo, la forma en que realizas tu trabajo, tus oportunidades de desarrollo, la relación subordinado y supervisor, la remuneración de los profesionales enfermeros de los servicios de Medicina, Cirugía, Pediatría y Traumatología del Hospital Sergio E Bernales, 2019.

Teniendo como hipótesis general

Hi: El clima organizacional tiene relación con la satisfacción laboral de los profesionales enfermeros de los servicios de Medicina, Cirugía, Pediatría y Traumatología del Hospital Sergio E Bernales, 2019.

Ho: El clima organizacional no tiene relación con la satisfacción laboral de los profesionales enfermeros de los servicios de Medicina, Cirugía, Pediatría y Traumatología del Hospital Sergio E Bernales, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El nivel es descriptivo, correlacional, por que facilita saber el nivel de relación entre dos variables en un contexto particular y porque se basa en la observación de los fenómenos tal y como se dan para después ser analizadas.

El diseño que se utilizó en el trabajo de investigación es no experimental porque no manipula deliberadamente las variables que busca interpretar, sino que se observa los fenómenos de su interés, de corte transversal, descriptivo, porque se recopilan datos a partir de un único momento, con el fin de describir las variables presentes y analizar su incidencia. Esto significa emplear indicadores descriptivos.

R

M= X -----> Y

M= Muestra

X= Clima organizacional

Y= Satisfacción laboral

R= Relación

2.2. Variables / Operacionalización

V1: Clima Organizacional

V2: Satisfacción Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
----------	-----------------------	------------------------	-------------	-------------	--------------------

<p style="text-align: center;">SATISFACCIÓN LABORAL</p>	<p>El conjunto de sentimientos favorables y desfavorables a través de los cuales el individuo percibe su trabajo. Los autores añaden que la satisfacción laboral es un sentimiento que corresponde a un placer o displacer que se distingue de los pensamientos objetivos y de los propósitos de la conducta (Davis y Newton)</p>	<p>En la medición de la variable se tendrá en cuenta las dimensiones sobre satisfacción laboral: Trabajo en general, ambiente físico del trabajo, forma en que realizas tu trabajo, oportunidades de desarrollo, relación subordinado y supervisor y oportunidades de desarrollo</p> <p>La variable se medirá a través de un cuestionario el cual fue elaborado por una escala de liker (1 – 5) Muy satisfecho= 5 Satisfecho = 4 Poco Satisfecho= 3 Insatisfecho = 2 Nada Satisfecho = 1</p> <p>La técnica que se utilizó fue la encuesta, el instrumento fue satisfacción laboral.</p>	<p>SATISFACCIÓN CON LA FORMA EN QUE REALIZAS TU TRABAJO</p> <p>SATISFACCIÓN CON TUS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La remuneración ➤ Método de sueldo ➤ Estrategias de aumento de sueldo ➤ La capacidad de desarrollar una buena labor ➤ Comunicación asertiva ➤ Colaboración grupal ➤ Desarrollo personal ➤ Hábitos positivos 	<p>Escala ordinal Likert</p> <p>Muy satisfecho= 5 Satisfecho = 4 Poco Satisfecho= 3 Insatisfecho = 2 Nada Satisfecho = 1</p> <p>Valor general 33-49=Baja. 50-118= Media. 119-165= Alta.</p> <p>El valor general fue de acuerdo a la escala de estacionones.</p>
--	---	---	---	--	---

2.3. Población, muestra y muestreo

Población de estudio esta constituida por todo el profesional de enfermería del área de medicina, cirugía, pediatría y Traumatología del Hospital Sergio E Bernales, con un total de 54 enfermeras.

Medicina 15 enfermeras

Cirugía 15 enfermeras

Pediatría 12 enfermeras

Traumatología 12 enfermeras

Asimismo, la muestra es de 40 enfermeras. Se trabajó con las licenciadas de enfermería de los servicios de Medicina, Cirugía, Pediatría y Traumatología del Hospital Sergio E Bernales.

Por lo tanto, nuestro muestreo es no probabilístico por conveniencia según Hernandez indica que para la selección de los elementos en las muestras no probabilísticas, no dependen de la probabilidad, sino a las causas relacionadas con características propias de la investigación o los propósitos del investigador

Criterios de inclusión

Personal de enfermería contratado del area asistencial de las unidades de Medicina, Cirugia, Traumatologia y Pediatria, que aceptaron participar en la investigación y que se encuentren trabajando en el tiempo de estudio

Criterio de exclusión

Personal que se halle fuera de la institución en el momento de la aplicación, por permiso, comisión de servicio y vacaciones.

Alumnos de prácticas (postgrado).

Profesional de enfermería que no quiera participar en la investigación

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En relación a la recolección de datos utilizamos como técnicas la encuesta y los instrumentos que respectivamente nos permitirá determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, asimismo identificar el nivel de la situación del clima organizacional de los profesionales enfermeros del servicio de Medicina, Cirugía, Traumatología y Pediatría del Hospital Sergio E Bernales.

Cuestionario de satisfacción laboral de Chiang esta apoyado en lo que se llevo a cabo por Melia y Peiro del año 2015. Es utilizado para medir la satisfacción laboral en grupos de trabajos de instituciones públicas, con un total de 33 ítems. El cuestionario enseña la satisfacción laboral con seis dimensiones:

Satisfacción por el trabajo en generalmente, 09 ítems

Satisfacción con el ambito físico del trabajo, 06 ítems

Satisfacción con la manera en que ejecuta su trabajo, 06 ítems

Satisfacción con las oportunidades de avance, 06 ítems

Satisfacción con la relación subordinado - supervisor, 03 ítems

Satisfacción con la remuneración, 03 ítems

Los cuestionarios tienen la posibilidad de responder según las siguientes categorías

Muy satisfecho= 5

Satisfecho = 4

Poco Satisfecho= 3

Insatisfecho = 2

Nada Satisfecho = 1

Valor General 33-49=Baja.

50-118= Media.

119-165= Alta.

Cuestionario de Clima Organizacional Para saber el clima organizacional se utilizó el "Cuestionario de clima organizacional", modelo OMS/OPS, 1998, que está constituido por 80 ítems, el cual fue modificado y revalidado en el año 2008 quedando solo 21 cuestionarios representativos y están organizados en las siguientes dimensiones:

Liderazgo: 5 ítems

Motivación: 5 ítems

Reciprocidad: 4 ítems

Participación: 7 ítems

Los cuestionarios tienen la posibilidad de responder según las siguientes categorías: Muy de acuerdo = 5

De acuerdo = 4

Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo= 3

En desacuerdo = 2

Totalmente en desacuerdo= 1

Valor General:

21-35=Desfavorable.

36-91= Por mejorar.

92-105= Favorable.

La validez del instrumento, es aplicable, de acuerdo al juicio de expertos al que fue sometido, con un resultado de 63% a fin de dar valor al contenido de los instrumentos, el cual fue evaluado por 4 especialistas 2 Metodólogos y 2 Especialistas en políticas y gestión en salud (Anexo 5)

Para la confiabilidad utilizamos el alfa de cronbach, siendo el resultado un valor de 09,1 de clima organizacional y de satisfaccion laboral fue de 08,1, quiere decir que son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Cuando más se acerquen al número 1 más consistentes serán los ítems entre sí. Se aplicó a 20 profesionales de Enfermería similares a nuestra población de estudio una prueba piloto. (Anexo 4)

2.5. Procedimiento

El modo de recoleccion de datos se realizo en el Hospital Sergio E Bernales, coordinando con la jefa de enfermeras de los servicios de Medicina, Cirugia, Pediatria y Traumatologia de tal forma que se presento una carta de presentacion para la aceptacion de nuestra tesis y poder aplicar el instrumento elaborado.

Según nuestras dos variables que son clima organizacional y satisfacción laboral no hay ninguna manipulación, de tal modo que el objetivo es determinar la relacion entre las dos variables, para verificar si hay alguna debilidad en el Hospital.

2.6. Métodos de analisis de datos

Los datos recolectados fueron ingresados a una base de datos y procesados utilizando el paquete estadistico de ciencias sociales SPSS (statistical package for the social sciences) para su analisis respectivo.

Los datos obtenidos se plasmaron en un libro de codigos, posterior se realizó el cálculo de puntajes con la fórmula de estanones para las dos variables de clima organizacional y satisfacción laboral y sus dimensiones. (Anexo 2)

2.7. Aspectos éticos

No maleficiencia: El instrumento que se aplicó a los profesionales enfermeros de las áreas de Medicina, Cirugía, Pediatría y Traumatología, no generará ninguna situación de riesgo manteniendo la confiabilidad y reserva de la información.

Justicia: Los profesionales enfermeros encuestados que participaron en la investigación fueron elegidos teniendo en consideración los criterios de inclusión y de exclusión.

Autonomía: Se solicitó la participación voluntaria de los profesionales enfermeros de Medicina, Cirugía, Pediatría y Traumatología de un consentimiento como una encuesta para asegurar su participación.

III. RESULTADOS

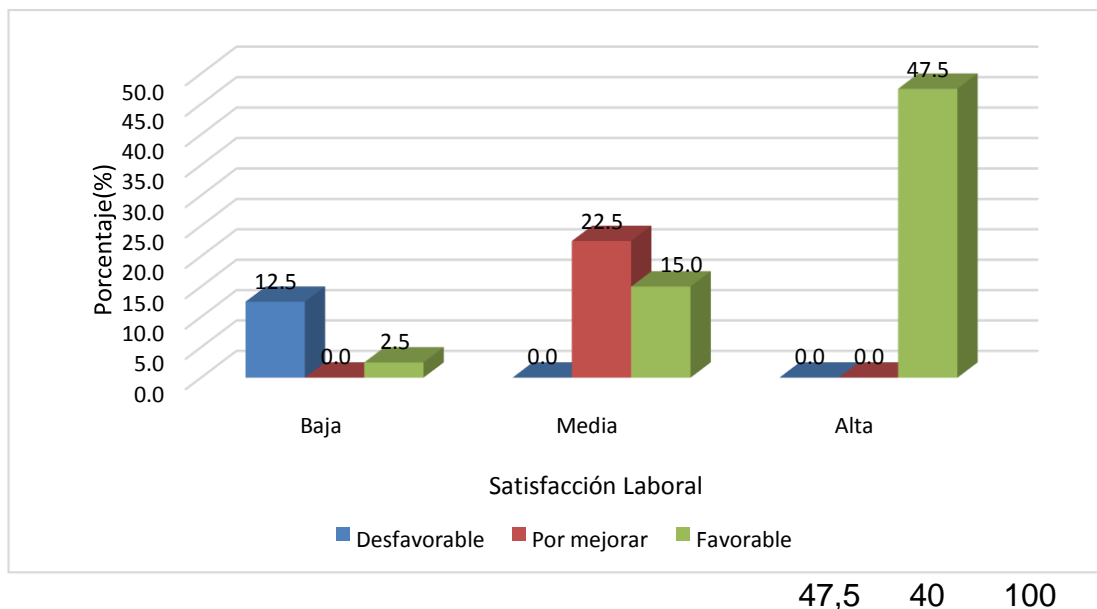
GRÁFICO N°. 1

Relacion entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales enfermeros de los servicios de Medicina, Cirugía, Pediatría y Traumatología del Hospital Sergio E Bernales, 2019

	<u>Satisfacción laboral</u>		<u>TOTAL</u>							
<u>Clima</u>	<u>Baja</u>	<u>Media</u>	<u>Alta</u>	<u>organizacional</u>	<u>Nº.</u>	<u>%</u>	<u>Nº.</u>	<u>%</u>	<u>Nº.</u>	<u>%</u>

%

Desfavorable	5	12,5	0	0,0	0	0,0	5	12,5
Por mejorar	0	0,0	9	22,5	0	0,0	9	22,5
Favorable	1	2,5	6	15,0	19	47,5	26	65,0
TOTAL	6	15,0	15	37,5	19			



$$X^2=50.51 \quad P<0.05 \quad P=0.00 \quad \pi=0.74$$

El grafico N°. 1 según la contrastación de hipótesis muestra que la prueba de chi cuadrado ($X^2=50.51$), existe relación estadística significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($P<0.05$). Al aplicar la prueba de correlación de tau b de Kendall se observa que existe una correlación alta entre las variables ($\pi=0.74$).

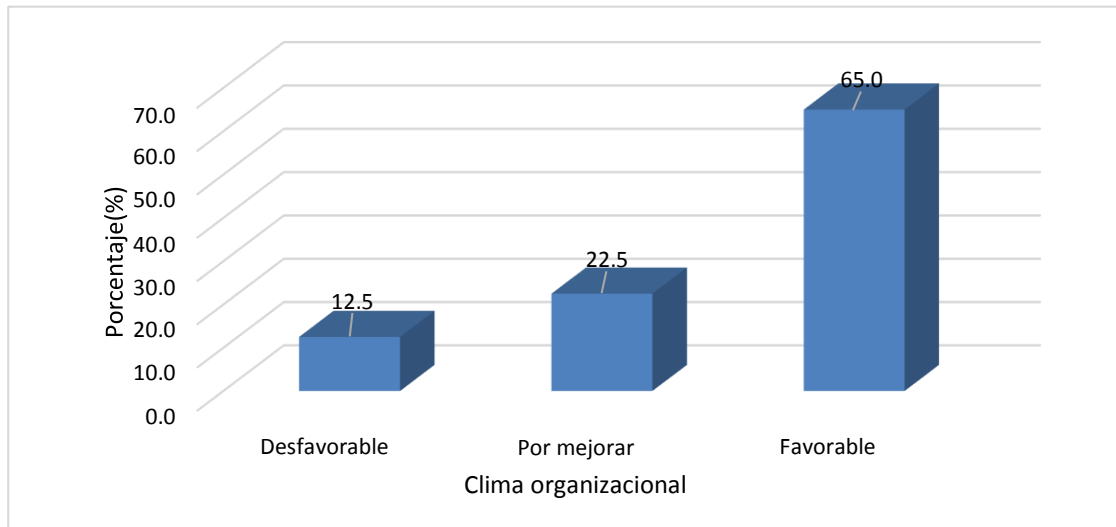
Asimismo, se observa que el 47.5% de los profesionales enfermeros del hospital Sergio E. Bernales presentan satisfacción laboral alta presentan un clima organizacional favorable, mientras que el 12.5% del personal enfermero con satisfacción laboral baja presentan clima organizacional desfavorable.

GRÁFICO N°. 2

Clima organizacional que tienen los servicios de Medicina, Cirugía, Pediatría y Traumatología del Hospital Sergio E Bernales, 2019

Clima organizacional	Nº.	%
----------------------	-----	---

Desfavorable	5	12,5
Por mejorar	9	22,5
Favorable	26	65,0
TOTAL	40	100



El gráfico N°. 2 muestra que el 65.0% de los profesionales enfermeros del hospital Sergio E. Bernales presentan clima organizacional favorable, seguido por el 22.5% de profesionales que presentan clima organizacional por mejorar, mientras que el 12.5% tienen clima desfavorable.

TABLA N°. 3**Dimensiones del clima organizacional que tienen los servicios de Medicina, Cirugía,
Pediatria y Traumatología del Hospital Sergio E Bernales, 2019**

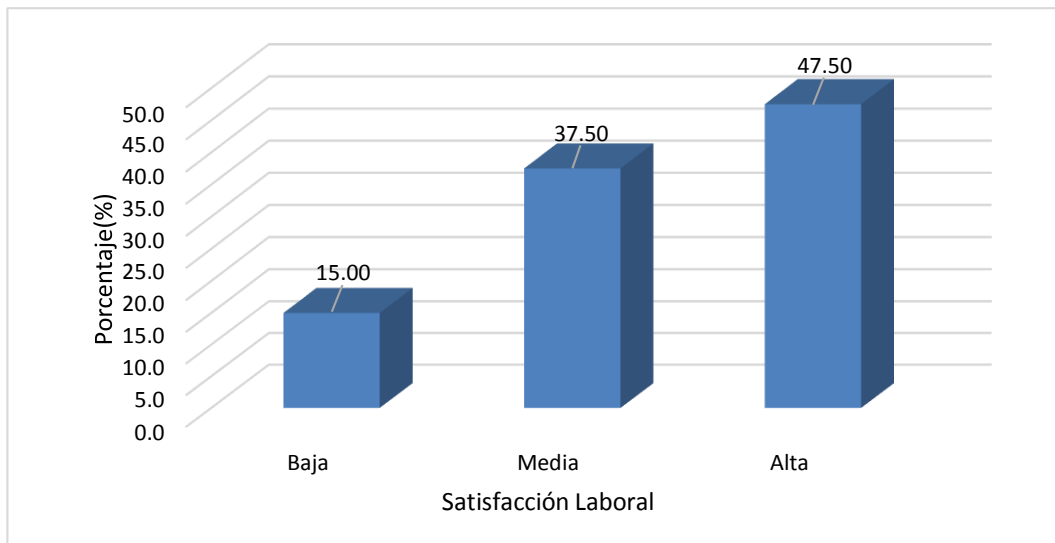
Clima organizacional	Número	Porcentaje
Liderazgo		
Desfavorable	7	17,5
Por mejorar Favorable	15	37,5
Motivación	18	45,0
Desfavorable		
Por mejorar	7	17,5
Favorable	9	22,5
Reciprocidad	24	60,0
Desfavorable		
Por mejorar	4	10,0
Favorable	11	27,5
Participación	25	62,5
Desfavorable		
Por mejorar	7	17,5
Favorable	7	17,5
	26	65,0
TOTAL	40	100

La tabla N°. 3 muestra que el 45.0% de los profesionales enfermeros del hospital Sergio E. Bernales presentan un nivel de liderazgo favorable, mientras que el 22.5% presentan un nivel de motivación por mejorar, el 62.5% tienen reciprocidad favorable, finalmente el 65.0% presentan un nivel de participación favorable.

GRÁFICO N°. 4

Satisfacción laboral que tienen los servicios de Medicina, Cirugía, Pediatría y Traumatología del Hospital Sergio E Bernales, 2019

Satisfacción laboral	Nº.	%
Baja	6	15,0
Media	15	37,5
Alta	19	47,5
TOTAL	40	100



El gráfico N°. 4 muestra que el 47.5% de los profesionales enfermeros del Hospital Sergio E. Bernales presentan satisfacción laboral alta, seguido por el 37.5% de personal con satisfacción laboral media, mientras que el 15.0% se encuentran con satisfacción laboral baja.

TABLA N°. 5

Dimensiones de la satisfacción

Laboral que tienen los servicios de Medicina, Cirugía, Pediatría y Traumatología del Hospital Sergio E Bernales, 2019

Satisfacción laboral	N°.	%
Por el trabajo		
Baja	7	
Media	11	17,5
Alta	22	27,5
Con el ambiente físico		55,0
Baja	6	
Media	11	15,0
Alta	23	27,5
Con la forma en que realiza su trabajo		57,5
Baja	7	
Media	11	17,5
Alta	22	27,5
Con sus oportunidades de desarrollo		55,0
Baja	6	15,0
Media	15	37,5
Alta	19	47,5
Relación subordinado-supervisor		
Baja	7	17,5
Media	17	42,5
Alta	16	40,0
Con la remuneración		
Baja	6	15,0
Media	20	50,0
Alta	14	35,0
TOTAL	40	100

La tabla N°. 5 muestra que el 55.0% de los profesionales enfermeros del Hospital Sergio E. Bernales presentan satisfacción por el trabajo en general alta, el 27.5% tienen satisfacción laboral media con el ambiente físico, el 55.0% tienen satisfacción alta con la forma en la que realizan su trabajo, el 42.5% presentan satisfacción media con la relación que existe entre

subordinado-supervisor, mientras que el 50.0% del personal presentan satisfacción media con la remuneración percibida.

IV. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales enfermeros de los servicios de Medicina, Cirugía, Pediatría y Traumatología del Hospital Sergio E Bernales, 2019.

Al realizar el cruce de las variables se determinó que según la prueba de chi cuadrado existe relación estadística significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($P < 0.05$). Al aplicar la prueba de correlación de tau b de Kendall se observa que existe una correlación alta entre las variables ($\pi = 0.74$). De esta manera se acepta que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales enfermeros de los servicios de Medicina, Cirugía, Pediatría y Traumatología.

Como resultado sobre la relación entre ambas variables obtenemos que el 47.5% de los profesionales que presentan satisfacción laboral alta presentan clima organizacional favorable, mientras que el 12.5% del personal enfermero con satisfacción laboral baja presentan clima organizacional desfavorable.

Asimismo, nuestros resultados concuerdan con una investigación similar que se realizó en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray Essalud Trujillo en el servicio de emergencia. Se hizo un estudio conformada por 40 enfermeras que se les asignó 2 encuestas, ya que alcanzaron como resultados, el 52,5% de enfermeras expresan un grado de satisfacción laboral alto y el 77,5% de enfermeras tienen un grado de estrés bajo. Concluyendo que existe un vínculo importante en medio de la satisfacción laboral de las enfermeras y el nivel de estrés. ⁷

Con respecto al objetivo específico 1: Identificar el clima organizacional y sus dimensiones liderazgo, motivación, reciprocidad y participación que tienen los servicios de Medicina, Cirugía, Pediatría y Traumatología del Hospital Sergio E Bernales, 2019.

Respondiendo al primer objetivo específico se obtuvo que el 65.0% de los profesionales enfermeros presentan clima organizacional favorable, seguido por el 22.5% de profesionales que presentan clima organizacional por mejorar, mientras que el 12.5% tienen clima desfavorable; analizando las dimensiones se observa que el 45.0% de los profesionales enfermeros del Hospital Sergio E. Bernales presentan un nivel de liderazgo favorable, el

22.5 % presentan un nivel de motivación por mejorar, el 62.5% tienen reciprocidad favorable, mientras que el mismo porcentaje presentan un nivel de participación favorable.

De tal modo se realizó una investigación en el Hospital de Ica, se incluyó a 178 trabajadores. Se percibe el clima organizacional de las personas que trabajan en el Hospital ya que posee un total de 164, es mencionar, un clima por desarrollar. Un 12.9% de empleados distingue un clima beneficioso. Esta investigación visiblemente señala que es esencial corregir el clima organizacional del hospital, ya que, utiliza un proyecto de participación con programas de desarrollo del ambiente institucional. ⁸

Cabe resaltar como base teórica que las consecuencias de un clima organizacional agradable o un daño clima organizacional, obtiene muchos efectos para la institución de grado positivo o negativo. Entre los factores positivos podemos reconocer lo siguiente. Éxito, unión, poder, rendimiento, baja alternativa, complacencia, originalidad etc. De tal manera que en los factores negativos podemos incluir lo siguiente. Inconformismo, alta rotación, ausencia, no hay originalidad, bajo rendimiento, etc. Por lo tanto, para obtener un clima organizacional apropiado, se debería promover el progreso de una costumbre institucional constituida acerca de las necesidades, virtudes, perspectivas, principios, reglamento y habilidades compartidas y difundir por los individuos de una organización y que se expresen con comportamientos o actitud divididos.

Con respecto al objetivo específico 2: Identificar la satisfacción laboral y sus dimensiones Satisfacción por el trabajo en general, el ambiente físico del trabajo, la forma en que realizas tu trabajo, tus oportunidades de desarrollo, la relación subordinado y supervisor, la remuneración, de los profesionales enfermeros de los servicios de Medicina, Cirugía, Pediatría y Traumatología del Hospital Nacional Sergio E Bernales, 2019.

En cuanto a la satisfacción laboral el 47.5% de los profesionales enfermeros del hospital Sergio E. Bernales presentan satisfacción laboral alta, seguido por el 37.5% de personal con satisfacción laboral media, mientras que el 15.0% se encuentran con satisfacción laboral baja; mientras que analizando según las dimensiones el 55.0% de los profesionales presentan satisfacción por el trabajo en general alta, el 27.5% tienen satisfacción laboral media con el ambiente físico, el 55.0% tienen satisfacción alta con la forma en la que realizan su trabajo, el 44.5% presentan satisfacción media con la relación que existe entre subordinado-supervisor, mientras que el 50.0% del personal presentan satisfacción media con la remuneración percibida.

Nuestros resultados no concuerdan con un estudio realizado en el hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión en que el grado de satisfacción laboral del trabajador que cumple su función en esta institución es mínimo o se siente disgustado un 75% debido a que se considera perjudicado por el retraso del avance de la infraestructura esto afecta la atención a los pacientes y la labor del personal.

En consecuencia, según la teoría una manifestación de insatisfacción laboral conforme Desleir indica que los trabajadores manifiestan su disgusto de muchas maneras. Por ejemplo, reclamar, exigir, sujetar pertenencias de la empresa o evitar parte de sus actividades. Así como el abandono que es el disgusto manifestado a través de la conducta informada a irse, especifica la averiguación de diferente trabajo y abandono, la expresión es la insatisfacción declara por intentos laborales y productivos por desarrollar el estado. Especifica aconsejar plan de mejoras, averigua el inconveniente con los superiores, la lealtad se expresa despreocupado a través de una calma pasiva y positiva a fin de que la circunstancia se optimice. Implica proteger a la institución ante opiniones externas y creer que la administración realizara lo más apropiado y la negligencia involucra conductas pasivas que autorizan que la condición empeore. Incluye falta y atraso crónicos, descenso de empeño e incremento de incorrección.

CONCLUSIONES

1. Según la prueba de chi cuadrado muestra que existe relación estadística significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, mientras que, al aplicar la prueba de correlación de tau b de Kendall se observa que existe una correlación alta entre las variables.
2. Casi dos tercios de los profesionales enfermeros presentan clima organizacional favorable, seguido la mitad de profesionales que presentan clima organizacional por mejorar, mientras que pocos tienen clima desfavorable y sus dimensiones liderazgo, motivación, reciprocidad y participación.
3. Poco menos de la mitad de los profesionales presentan satisfacción laboral alta, seguido la mitad de personal obtiene satisfacción laboral media, mientras que otros se encuentran con satisfacción laboral baja y sus dimensiones, satisfacción por el trabajo en general, el ambiente físico del trabajo, la forma en que realizas tu trabajo, tus oportunidades de desarrollo, la relación subordinado y supervisor y la remuneración.

RECOMENDACIONES

1. El Director del Hospital debe reunir a todas las profesionales de enfermería y jefas de los departamentos para realizar una capacitación acerca de como mejorar el clima organizacional
2. A los jefes de enfermería de cada servicio, fomentar el balance entre vida personal y laboral, para que el personal de enfermería se preocupe en la gran responsabilidad que tienen al cuidar a un paciente.
3. El Director del Hospital debe tener todas las herramientas tecnológicas actualizadas y materiales adecuados. Esto permitirá a todos los profesionales de enfermería trabajar de forma eficiente incrementando su productividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Mundial de la Salud (2013). Derecho a la salud. Nota descriptiva n.º 323: Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs323/es/>.
2. Consejo Internacional de Enfermeras. Entornos De Práctica Favorables: Lugares De Trabajo De Calidad = Atención De Calidad Al Paciente Disponible en: http://www.ichrn.com/publications/factsheets/PPE_FS-LW_edit_Letterhead-spa.
3. Organización Panamericana de la Salud. Organización Mundial de la Salud. Van der. H, R. Goelzer, B. La higiene ocupacional en América latina: Una guía para su desarrollo.
4. Organización Mundial de la Salud (2013). Derecho a la salud. Nota descriptiva n.º 323: Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs323/es/>.
5. Consejo Internacional de Enfermeras. Entornos De Práctica Favorables: Lugares De Trabajo De Calidad = Atención De Calidad Al Paciente Disponible en: http://www.ichrn.com/publications/factsheets/PPE_FS-LW_edit_Letterhead-spa.
6. Cotton and Hart, Hospital Nurses job, satisfaction, individual and organizational characteristics. J Adv Nurs. Estados Unidos. Ed. McGraw-Hill Interamericana 2003.
7. Chero Custodio J, Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia. Hospital Victor Lazarte, Trujillo; 2017.
8. Del rio Mendoza J, Lovaton A. Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica; 2013.
9. Álvarez S., La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología, Lima Perú: Universidad Mayor de San Marcos; 2017.
10. García Y.; Martínez M.; Rivera M. y Gutiérrez G. Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: Caso Hidalgo, México. [Publicación periódica en línea] 2016, enero – junio. . Disponible en: <http://revistas.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2325/4132>
11. Chiang M., Salazar C., Núñez A., Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1.Redalyc.org. 20 nov. 2017. Vol. 16 (2): 61-76. Disponible desde <http://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>.

12. Rodríguez A., Retamal M., Lizama J., Cornejo F., Clima y Satisfacción Laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena, *Salud & Sociedad* 30 Ago. 2016. Vol. 2, Nº. 2, págs. 219-234 Disponible desde <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3899629>.
13. García Y.; Martínez M.; Rivera M. y Gutiérrez G. Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: Caso Hidalgo, México. [Publicación periódica en línea] 2016, enero – junio. . Disponible en: <http://revistas.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2325/4132>.
14. Carballo A., Romeo H., Ávalos M., Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en tabasco, *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*; 2015. Disponible desde [file:///C:/Users/Administrador/Downloads/1011-3866-1-PB%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Administrador/Downloads/1011-3866-1-PB%20(3).pdf).
15. García A., Moro M., Medina M., Evaluación y dimensiones que definen el clima y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. *ELSEVIER* Julio Agosto 2015. Vol. 25. Núm. 4. Disponible desde <http://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-evaluacion-dimensiones-que-definen-el-S1134282X10000448>.
16. Carrillo, C.; Ríos, M.; Fernández, M.; Celdrán, F.; Vivo, M. y Martínez, M. La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia, España. 2015, Octubre. . *Enfermería Global*, 14(4): [pp. 266 - 275] Disponible en: <https://search.proquest.com/central/docview/1734625899/fulltext/7BCC468926BA415BPQ/2?accountid=37408>.
17. Fernández R., Cobos P., Figueroa M., *Revista; Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial Cubana de Salud Pública*, Scielo. 2015; 41(4):593-602 disponible desde: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662015000400003.
18. Álvarez S., *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*, Lima Perú: Universidad Mayor de San Marcos; 2017.
19. Chero Custodio J, *Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia*. Hospital Victor Lazarte, Trujillo; 2017.

20. Alvarado Parraga, L., Tellez Oviedo S, “Cultura Organizacional en los Servicios de enfermería del Instituto Nacional del Corazón”. Lima; 2017.
21. Arias W., Arias G., Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. Scielo. 2016. Disponible desde http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718244920140003000.
22. García, M. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Departamento de Pediatría y Neonatología del Hospital de Chancay, 2015. Lima. Repositorio Universidad Privada Cesar Vallejo. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7128>.
23. Espinoza, N.; Ignacio, S. y Mena, L. Relación entre clima organizacional de los servicios de hospitalización y el desempeño laboral del profesional de enfermería, 2015,Lima. Repositorio Universidad Peruana Cayetano Heredia. Disponible en: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/233>.
24. Del rio Mendoza J, Lovaton A. Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica; 2016.
25. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8731/Vallejos PMI.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8731/Vallejos_PMI.pdf?sequence=1)

ANEXOS

ANEXO N°1

FACULTAD DE ENFERMERÍA

INTRODUCCIÓN: El presente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales enfermeros del Hospital Sergio E Bernales, Los resultados se utilizaran solo con fines de estudio, no anote su nombre o firma, ya que se trata de información de carácter anónimo y de estricta confidencialidad.

CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS

Datos Generales:

- 1.- Sexo: Masculino () Femenino ()
- 2.- Edad: años
- 3.- Escriba el servicio en el que laboras:
- 4.- Condición Laboral: Nombrado () Contratado ()
- 5.- El tiempo que viene laborando en esta institución: años

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESIONALES ENFERMEROS

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente y luego marque con un aspa (X) la respuesta que considere

OPCIONES DE RESPUESTA:

Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3 De acuerdo = 4 Muy de acuerdo = 5

Nº	LIDERAZGO	RPTA				
1.	¿El jefe se preocupa por que entienda bien su trabajo?	1	2	3	4	5
2.	¿Se preocupa por mantener informado al personal, de las nuevas técnicas?	1	2	3	4	5
3.	¿El jefe no se preocupa por que se aporten ideas que mejoren el trabajo?	1	2	3	4	5
4.	¿Generalmente, todos aportan ideas para mejorar el trabajo?	1	2	3	4	5
5.	¿Los problemas se discuten de una manera constructiva?	1	2	3	4	5
	MOTIVACIÓN					
6.	¿Te sientes desarrollado profesionalmente con el trabajo realizado?	1	2	3	4	5
7.	¿Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer al trabajo?	1	2	3	4	5
8.	¿En la institución el trabajo de enfermería es reconocido?	1	2	3	4	5
9.	¿La organización busca que cada uno tome decisiones de realizar su trabajo?	1	2	3	4	5
10	¿Las condiciones de trabajo son buenas?	1	2	3	4	5
.						
	RECIPROCIDAD					
11	¿Las enfermeras se esfuerzan por cumplir con calidad sus obligaciones?	1	2	3	4	5
.						
12	¿Con frecuencia, hay malos comentarios de parte de sus compañeros sobre la institución?	1	2	3	4	5
.						
13	¿La institución ofrece oportunidades de capacitación?	1	2	3	4	5
.						
14	¿La eficiencia en el trabajo no implica reconocimiento de ninguna clase?	1	2	3	4	5
.						
	PARTICIPACIÓN					
15	¿Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente?	1	2	3	4	5
.						
16	¿La autoestima del equipo en esta organización es excelente?	1	2	3	4	5
.						
17	¿Los recursos limitados con un área son compartidos con otros?	1	2	3	4	5
.						
18	¿Existe problemas debido a la mala información?	1	2	3	4	5
.						

19	¿Las iniciativas de las enfermeras son respaldadas?	1	2	3	4	5
20	¿Existen grupos que se oponen a los cambios?	1	2	3	4	5
21	¿Los jefes no favorecen cambios positivos para la institución?	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES ENFERMEROS

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente y luego marque con un aspa (X) la respuesta que estime conveniente. Este cuestionario es anónimo, solicito que responda con veracidad y precisión estas preguntas, agradeciendo de ante mano su sinceridad y colaboración

OPCIONES DE RESPUESTA:

Muy satisfecho = 5

Satisfecho = 4

Poco satisfecho = 3 Insatisfecho

= 2

Nada satisfecho = 1

SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO EN GENERAL		RPTA				
1.	¿Existe buena relación entre los miembros de cada área?	1	2	3	4	5
2.	¿En el área de trabajo hay información adecuada y voluntad de colaborar y ayudar?	1	2	3	4	5
3.	¿La jefa de enfermeras valora el trabajo realizado?	1	2	3	4	5
4.	¿Hay participación en las decisiones de cada área?	1	2	3	4	5
5.	¿Te agradan tus colegas de trabajo?	1	2	3	4	5
6.	¿Se presta atención a tus opiniones?	1	2	3	4	5
7.	¿Reconocen su buen trabajo?	1	2	3	4	5
8.	¿Tiene autonomía para elegir su método de trabajo?	1	2	3	4	5
9.	¿Recibe apoyo administrativo?	1	2	3	4	5
SATSFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO						
10	¿Hay buena iluminación en su área?	1	2	3	4	5

11	¿Es adecuado la ventilación en su área?	1	2	3	4	5
12	¿Está de acuerdo con las condiciones de su entorno físico?	1	2	3	4	5
13	¿Es adecuado la temperatura de su área?	1	2	3	4	5
14	¿Está de acuerdo con la higiene y limpieza de su área?	1	2	3	4	5

15	¿Disponen de Recurso tecnológico en su área?	1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN CON LA FORMA EN QUE REALIZAS SU TRABAJO						
16	¿Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente?	1	2	3	4	5
17	¿La autoestima del equipo en esta organización es excelente?	1	2	3	4	5
18	¿Los recursos limitados con un área son compartidos con otros?	1	2	3	4	5
19	¿Existe problemas debido a la mala información?	1	2	3	4	5
20	¿Las iniciativas de las enfermeras son respaldadas?	1	2	3	4	5
21	¿Existen grupos que se oponen a los cambios?	1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN CON SUS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO						
22	¿La institución te ofrece oportunidad de realizar carrera funcionaria?	1	2	3	4	5
23	¿La institución te ofrece oportunidades de continuar tu experiencia laboral?	1	2	3	4	5
24	¿Existe estabilidad en las funciones de trabajo?	1	2	3	4	5
25	¿Recibes de parte de la institución igualdad y justicia?	1	2	3	4	5
26	¿La institución cumple los convenios y leyes laborales?	1	2	3	4	5
27	¿Recibes oportunidades de promoción Laboral?	1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN CON LA RELACIÓN SUBORDINADO SUPERVISOR						
28	La función de supervisión se realiza de forma oportuna y adecuada?	1	2	3	4	5

29	¿Es adecuada la forma en que los jefes evalúan su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
30	¿Está de acuerdo con el estilo de liderazgo que usted es dirigido?	1	2	3	4	5
	SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN					
31	¿Estás de acuerdo con la remuneración que recibe?	1	2	3	4	5
32	¿Las condiciones de trabajo son adecuadas?	1	2	3	4	5
33	¿Está conforme con la forma en que se da la negociación sobre aspectos administrativos y condiciones laborales en el trabajo?	1	2	3	4	5

ANEXO N°2 - LIBRO DE CÓDIGOS

ID	Sexo	Edad	Servicio	Condicion	Tiempo	Dimensiones Clima				CLIMA ORGANIZACIONAL
						Liderazgo	Motivación	Reciprocidad	Participación	
1	Femenino	30-39	Medicina	Contratado	2-8 años	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
2	Femenino	30-39	Medicina	Nombrado	2-8 años	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
3	Femenino	40-49	Medicina	Nombrado	9-15 años	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar
4	Femenino	≥ 60	Medicina	Nombrado	9-15 años	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable
5	Femenino	50-59	Medicina	Nombrado	9-15 años	Desfavorable	Desfavorable	Favorable	Desfavorable	Por mejorar
6	Femenino	30-39	Medicina	Nombrado	2-8 años	Por mejorar	Favorable	Por mejorar	Favorable	Favorable
7	Femenino	30-39	Medicina	Contratado	2-8 años	Desfavorable	Desfavorable	Favorable	Desfavorable	Favorable
8	Masculino	40-49	Medicina	Contratado	9-15 años	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
9	Femenino	40-49	Medicina	Nombrado	9-15 años	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
10	Femenino	40-49	Medicina	Nombrado	2-8 años	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
11	Femenino	50-59	Cirugia	Nombrado	2-8 años	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
12	Masculino	30-39	Cirugia	Nombrado	9-15 años	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
13	Femenino	30-39	Cirugia	Nombrado	9-15 años	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable
14	Femenino	40-49	Cirugia	Nombrado	2-8 años	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
15	Femenino	40-49	Cirugia	Contratado	2-8 años	Desfavorable	Desfavorable	Por mejorar	Desfavorable	Desfavorable
16	Femenino	40-49	Cirugia	Nombrado	2-8 años	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Favorable	Por mejorar
17	Femenino	40-49	Cirugia	Nombrado	2-8 años	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
18	Femenino	40-49	Cirugia	Nombrado	16-22 años	Por mejorar	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
19	Femenino	40-49	Cirugia	Nombrado	9-15 años	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar
20	Femenino	50-59	Cirugia	Contratado	9-15 años	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
21	Masculino	50-59	Pediatria	Nombrado	16-22 años	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar
22	Femenino	≥ 60	Pediatria	Nombrado	16-22 años	Por mejorar	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
23	Femenino	≥ 60	Pediatria	Contratado	16-22 años	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
24	Femenino	30-39	Pediatria	Contratado	2-8 años	Por mejorar	Favorable	Por mejorar	Favorable	Favorable

25	Femenino	30-39	Pediatría	Nombrado	2-8 años	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
26	Masculino	30-39	Pediatría	Nombrado	2-8 años	Favorable	Favorable	Favorable	Por mejorar	Favorable
27	Femenino	30-39	Pediatría	Nombrado	2-8 años	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
28	Femenino	40-49	Pediatría	Nombrado	2-8 años	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar
29	Femenino	40-49	Pediatría	Contratado	9-15 años	Por mejorar	Por mejorar	Favorable	Favorable	Favorable
30	Femenino	40-49	Pediatría	Nombrado	2-8 años	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
31	Femenino	40-49	traumatolog	Nombrado	9-15 años	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable
32	Femenino	50-59	traumatolog	Nombrado	9-15 años	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
33	Femenino	50-59	traumatolog	Nombrado	9-15 años	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Favorable	Por mejorar
34	Femenino	50-59	traumatolog	Nombrado	16-22 años	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable	Desfavorable
35	Femenino	30-39	traumatolog	Contratado	2-8 años	Por mejorar	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
36	Masculino	40-49	traumatolog	Nombrado	9-15 años	Por mejorar	Favorable	Por mejorar	Favorable	Favorable
37	Femenino	40-49	traumatolog	Nombrado	9-15 años	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable
38	Femenino	40-49	traumatolog	Nombrado	9-15 años	Por mejorar	Por mejorar	Favorable	Por mejorar	Por mejorar
39	Femenino	40-49	traumatolog	Contratado	16-22 años	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar
40	Femenino	40-49	traumatolog	Nombrado	16-22 años	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable	Favorable

1	Dimensiones Satisfacción Laboral				
2	POR EL TRABAJO EN GENERAL	CON EL AMBIENTE FISICO DE TRABAJO	CON LA FORMA EN QUE REALIZA SU TRABAJO	CON SU SOPORTUNIDADES DE DESARROLLO	CON LA RELACION SUBORDINADO-SUPERVISOR
3	Alta	Alta	Media	Alta	Alta
4	Alta	Baja	Alta	Media	Media
5	Media	Media	Media	Media	Media
6	Baja	Media	Baja	Baja	Baja
7	Media	Media	Baja	Media	Media
8	Media	Alta	Media	Media	Media
9	Baja	Baja	Media	Baja	Baja
10	Alta	Alta	Alta	Media	Alta
11	Alta	Alta	Alta	Alta	Media
12	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
13	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
14	Alta	Alta	Alta	Media	Alta
15	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja
16	Alta	Alta	Alta	Alta	Baja
17	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja
18	Media	Baja	Media	Media	Media
19	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
20	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta

21	Media	Baja	Media	Media	Media
22	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
23	Baja	Media	Alta	Alta	Media
24	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
25	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
26	Alta	Alta	Alta	Media	Media
27	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
28	Alta	Alta	Alta	Alta	Media
29	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
30	Media	Media	Media	Media	Media
31	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
32	Media	Media	Alta	Media	Media
33	Baja	Media	Baja	Baja	Baja
34	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
35	Media	Media	Baja	Media	Media
36	Baja	Media	Baja	Baja	Baja
37	Alta	Alta	Media	Alta	Alta
38	Media	Alta	Alta	Media	Media
39	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
40	Media	Media	Media	Media	Media
41	Media	Media	Media	Media	Media
42	Alta	Alta	Media	Alta	Media

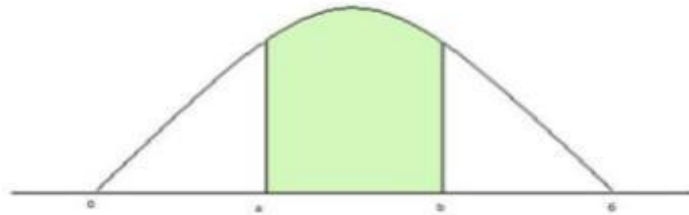
CON LA REMUNERACION	SATISFACCION LABORAL
Alta	Alta
Media	Media
Media	Media
Baja	Baja
Media	Media
Media	Media
Baja	Baja
Alta	Alta
Alta	Alta
Alta	Alta
Alta	Alta
Baja	Baja
Media	Alta
Baja	Baja
Media	Media
Media	Alta
Alta	Alta
Media	Media

Alta	Alta
Media	Media
Alta	Alta
Alta	Alta
Media	Media
Media	Alta
Media	Media
Alta	Alta
Media	Media
Alta	Alta
Media	Media
Baja	Baja
Alta	Alta
Media	Media
Baja	Baja
Media	Alta
Media	Media
Alta	Alta
Media	Media
Media	Media
Media	Alta

ANEXO N° 3

ESCALA DE ESTANONES

$$S_{\bar{x}}^2 = \sum \frac{(X_i - \frac{\sum X_i}{n})^2}{n-1}$$



Clima organizacional:

$$A=62.88 - 0.75 (37.82)$$

$$B=62.88 - 0.75 (37.82)$$

$$A= 62.88 - 28.36$$

$$B= 62.88 + 28.36$$

$$A=34.52$$

$$B=91.24$$

21-35=Desfavorable.

36-91= Por mejorar.

92-105= Favorable.

Satisfacción Laboral:

$$A=83.63 - 0.75 (46.33)$$

$$B=83.63 - 0.75 (46.33)$$

$$A= 83.63 - 34.75$$

$$B= 83.63 + 34.75$$

A=48.88

B=118.38

33-49=Baja.

50-118= Media.

119-165= Alt

ANEXO N° 4

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESIONALES ENFERMEROS

Para determinar la confiabilidad del instrumento se procedio a aplicar la prueba estadística de confiabilidad de SPSS (statistical package for the social sciences), lo cual fue la siguiente

FIABILIDAD CRONBACH

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	21

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES ENFERMEROS

Para determinar la confiabilidad del instrumento se procedio a aplicar la prueba estadística de confiabilidad de SPSS (statistical package for the social sciences), lo cual fue la siguiente

FIABILIDAD CRONBACH

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	33

ANEXO N°5

RESUMEN DE OPINIÓN DE EXPERTOS CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

ITEM	PERTINENCIA				RELEVANCIA				CLARIDA				SUMA TORIA
	J1	J2	J3	J4	J1	J2	J3	J4	J1	J2	J3	J4	
¿Existe buena relación entre los miembros de cada área?	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	11.25
¿En el área de trabajo hay información adecuada y voluntad de colaborar y ayudar?	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	11.5
¿La jefa de enfermeras impulsa para mejorar el trabajo?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿Hay participación en las decisiones de cada área?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿Te agradan tus colegas de trabajo?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿Se presta atención a tus opiniones?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿Reconocen tu buen trabajo?	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	11.5
¿Tienes autonomía para elegir tu método de trabajo?	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	11.25
¿Recibe apoyo administrativo?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿Hay buena iluminación en tu área?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿Es adecuado la ventilación en tu área?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿Estás de acuerdo con las condiciones de tu entorno físico?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75

¿Es adecuado la temperatura de tu área?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿Estás de acuerdo con la higiene y limpieza de tu área?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿Disponen de Recurso tecnológico en tu	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75

área?														
¿Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿La autoestima del equipo en esta organización es excelente?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿Los recursos limitados con un área son compartidos con otros?	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	10.25
¿Existe problemas debido a la mala información (chismes)?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿Las iniciativas de las enfermeras son respaldadas?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿Existen grupos que se oponen a los cambios?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿La institución te ofrece oportunidad de realizar carrera funcionaria?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿La institución te ofrece oportunidades de continuar tu experiencia laboral?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿Existe estabilidad en las funciones de trabajo?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿Recibes de parte de la institución igualdad y justicia?	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	10.25
¿La institución cumple los convenios y leyes laborales?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿Recibes oportunidades de promoción?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿Es buena la supervisión?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75

¿Es adecuada la forma en que los jefes juzgan su función de trabajo?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿Estás de acuerdo con la forma en que usted es dirigido?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12
¿Estás de acuerdo con el salario recibido?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12
¿Las condiciones de trabajo son	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12

adecuadas?														
¿Estas conforme con la forma en que se da la negociación sobre aspectos laborales en el trabajo?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12
¿El jefe se preocupa por que entienda bien su trabajo?	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	10.5
¿Se preocupa por mantener informado al personal, de las nuevas técnicas?	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	10.25
¿El jefe no se preocupa por que se aporten ideas que mejoren el trabajo?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12
¿Generalmente, todos aportan ideas para mejorar el trabajo?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12
¿Los problemas se discuten de una manera constructiva?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12
¿Te sientes desarrollado profesionalmente con el trabajo realizado?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12
¿Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer al trabajo?	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	11.75
¿En la institución el trabajo de enfermería es reconocido?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿La organización busca que cada uno tome decisiones de realizar su trabajo?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿Las condiciones de trabajo son buenas?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75


¿Las enfermeras se esfuerzan por cumplir con calidad sus obligaciones?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	11.75
¿Con frecuencia, hay malos comentarios de parte de sus compañeros sobre la institución?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿La institución ofrece oportunidades de capacitación?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿La eficiencia en el trabajo no implica reconocimiento de ninguna clase?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12
¿Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12
¿La autoestima del equipo en esta organización es excelente?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿Los recursos limitados con un área son compartidos con otros?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12
¿Existe problemas debido a la mala información (chismes)?	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.75
¿Las iniciativas de las enfermeras son respaldadas?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12
¿Existen grupos que se oponen a los cambios?	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	11.25
¿Los jefes no favorecen cambios positivos para la institución?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12
TOTAL													630
PORCENTAJE TOTAL													63%

FUENTE: Formato de informe de opinión de expertos de instrumentos de investigación aplicado el 18 de enero del 2019

ANEXO 6

PANTALLAZO DE TURNITING

feedback studio Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales enfermeros del Hospital Sergio E Bernales, 2019. -- /0 < 35 de 45 > ?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales enfermeros del Hospital Sergio E Bernales, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Enfermería

AUTORAS
Virginia Irene Choquehuanca Leon
(0000-0003-2818-0405)


Olinda Pilar Yana Cuevas
(0000-0003-1776-4640)

ASESOR
Mg. Luz María Cruz Pardo
(0000-0002-6165-5228)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Políticas y Gestión en salud

LIMA - PERÚ

Año 2019 II



Resumen de coincidencias ✕

29 %

Se están viendo fuentes estándar


Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Nº	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	9 %
2	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de internet	3 %
3	es.scribd.com Fuente de internet	3 %
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	2 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
6	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de internet	1 %
7	plataforma.responsabl... Fuente de internet	1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
10	www.rgvenfermeria.sid... Fuente de internet	1 %
11	revistas.uladec.edu.pe Fuente de internet	1 %
12	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
13	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
14	issuu.com Fuente de internet	<1 %
15	biblioteca.usac.edu.gt	<1 %

ina: 1 de 39 Número de palabras: 10406 1 Resolution **Activado** 🔍

ANEXO 7
AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 1

Yo Choquehuanca León Virginia Irene, identificado con DNI N° 74146413 y Yo Yana Cuevas Olinda Pilar con DNI N° 48040549 egresado de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales enfermeros del Hospital Sergio E Bernaldes, 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA
 DNI: 74146413



 FIRMA
 DNI: 48040549

FECHA: 16 de octubre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ANEXO 8
AUTORIZACION DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA:

NADIA LIHNY ZEGARRA LEON

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

OLINDA PILAR YANA CUEVAS

INFORME TITULADO:

Clima organizacional y satisfacción Laboral de los
profesionales enfermeros del Hospital Sergio E Bernales, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

SUSTENTADO EN FECHA: 16 de octubre del 2019

NOTA O MENCIÓN: 11



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

ANEXO 8
AUTORIZACION DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA:
NADIA LIANY ZEGARRA LEON

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

VIRGINIA IRENE CHOQUEHUANCA LEON

INFORME TITULADO:

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los
profesionales enfermeros del Hospital Sergio E Bernales, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

SUSTENTADO EN FECHA: 16 de OCTUBRE DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: 11



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

ANEXO 9

ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 9 de 9
--	--	---

Yo, Luz María Cruz Pardo, docente de la Facultad de ciencias de la Salud y Escuela Profesional Enfermería de la Universidad César Vallejo Lima Este, revisora de la tesis titulada:

"Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales enfermeros del Hospital Sergio E. Bernales, 2019", de la estudiante YANA CUEVAS, OLINDA PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho 16 de Octubre del 2019



Luz María Cruz Pardo

DNI: 07929355

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ANEXO 9
ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 15

Yo, Luz María Cruz Pardo, docente de la Facultad de Ciencias Médicas y Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo sede San Juan de Lurigancho, revisora de la tesis titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales enfermeros del Hospital Sergio E Bernales, 2019, De la estudiante, Virginia Irene Choquehuanca Leon, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **29 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 16 Octubre del 2019



Mg. Luz María Cruz Pardo

DNI: 07929355

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

