



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Medicina

Unidad de Posgrado

Programa de Segunda Especialización en Enfermería

**Influencia del clima organizacional en la satisfacción
laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico,
en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma, 2015**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro
Quirúrgico

AUTOR

Ivette Shirly RIVERA RODENAS

ASESOR

Maritza Dorila PLACENCIA MEDINA

Lima, Perú

2016



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Rivera I. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma, 2015 [Trabajo de investigación de segunda especialidad]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2016.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
 Universidad del Perú, DECANA DE AMERICA
FACULTAD DE MEDICINA
UNIDAD DE POSTGRADO



PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN EN ENFERMERÍA

INFORME DE CALIFICACIÓN

LICENCIADA (O) : RIVERA RODENAS IVETTE SHIRLY

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO QUIRÚRGICO, EN EL HOSPITAL "FELIX MAYORCA SOTO" DE TARMA, 2015"

ESPECIALIDAD : ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRURGICO

Lima, 30 de marzo de 2016

Señor Doctor
SERGIO GERARDO RONCEROS MEDRANO
 Director de la Unidad de Post-Grado
 Facultad de Medicina Humana -UNMSM

El Comité de la especialidad de **ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRURGICO** ha examinado el Trabajo de Investigación de la referencia, el cual ha sido calificado con nota de:

DIECIOCHO (18)

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
 FACULTAD DE MEDICINA
 UNIDAD DE POST GRADO
 Lic. Esp. **JUANA OLGA SANCHO**
 Programa de Segunda Especialización en Enfermería
 Coordinadora



MG. TULA ESPINOZA MORENO

Mary

DEDICATORIA

A DIOS que con misericordia y amor infinito, me ha permitido lograr esto que es parte de las metas trazadas.

A mis padres JUAN y LIZBETH, y a toda mi familia; por el ejemplo, valores inculcados y apoyo abnegado en el transcurso de mi vida y formación profesional.

A mí querido compañero ANDRES por su paciencia y apoyo desinteresado, motor y motivo en mi camino a la superación profesional.

AGRADECIMIENTO

Es muy grato y satisfactorio cumplir una de las metas de avance profesional en esta muy prestigiosa Universidad, a los directivos de la Unidad de Post Grado, Programa de Segunda Especialización; quienes con su labor de entrega integra hacen posible la trayectoria de un avance profesional. Aprovecho en brindar un reconocimiento a la plana docente por todas sus doctrinas que pulieron y enriquecieron mis conocimientos. Y sobre todo a la Dra. Maritza Placencia Medina por su predisposición, enseñanzas y asistencia durante las primeras fases del presente estudio y su culminación.

Al Hospital “Félix Mayorca Soto” Tarma, parte de mi alma pre profesional de Enfermería y por la oportunidad ahora del estudio del Post Grado con el permiso del desarrollo del estudio de Investigación, en su prestigiosa institución asistencial.

RESUMEN

La presente investigación sobre la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico en el Hospital "FELIX MAYORCA SOTO" de Tarma 2015, tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico en el Hospital "FELIX MAYORCA SOTO" de Tarma 2015. El método usado fue de tipo cuantitativo, descriptivo, prospectivo y de corte transversal; la población estuvo conformada por 30 trabajadores asistenciales. La técnica de recolección de información fue de encuesta mediante el instrumento tipo cuestionario. Los resultados fueron que existe asociación y por tanto influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral situación que se determinó con un 70% favorablemente acerca de su clima organizacional siendo el puntaje promedio total de 168.73 puntos de una escala de 250 puntos, asimismo satisfechos laboralmente evidenciados por un puntaje pro medio total de 112.67 puntos de una escala de 180 puntos, con la prueba exacta de Fisher las diferencias observadas son significativas ($p=0.012$). Con esto, se rechaza la hipótesis nula H_0 de que no existe asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Se infiere que el clima laboral y la satisfacción laboral son pilares fundamentales en las organizaciones competitivas. Cualquier variación en éstos, afecta el ambiente de trabajo y forzosamente a los que lo integran.

PALABRAS CLAVE: clima organizacional y satisfacción laboral.

SUMMARY

This research on the influence of organizational climate on job satisfaction of caregivers Surgery Center in the "FELIX SOTO MAYORCA" Tarma Hospital 2015, aimed to determine the influence of organizational climate on job satisfaction of caregivers Surgery Center in the "FELIX SOTO MAYORCA" Tarma Hospital 2015. The method used was quantitative, descriptive, prospective and cross-sectional; the population consisted of 30 aid workers. The technique of data collection was by questionnaire type survey instrument. The results were that there is an association and thus influence the organizational climate and job satisfaction situation that was determined with 70% favorably about their organizational climate to be the average total score of 168.73 points on a scale of 250 points, also evidenced satisfied occupationally for an average total score of 112.67 points towards a scale of 180 points, with Fisher's exact test observed differences are significant ($p = 0.012$). With this, the null hypothesis H_0 that there is no association between organizational climate and job satisfaction is rejected.

It is inferred that the working environment and job satisfaction are cornerstones in competitive organizations. Any variation in these, affects the work environment and the necessity in it.

KEYWORDS: Organizational Climate and Job Satisfaction.

ÍNDICE

I.	CAPITULO : INTRODUCCIÓN	
1.1.	Situación problemática	12
1.2.	Formulación del problema	14
1.3.	Justificación / importancia	14
1.4.	Objetivos	
1.4.1.	Objetivo general	15
1.4.2.	Objetivo específico	15
II.	CAPITULO : MARCO TEÓRICO	
2.1.	Antecedentes	16
2.2.	Bases teóricas	19
2.3.	Definición operacional de términos	29
2.4.	Planteamiento de la hipótesis	29
III.	CAPITULO : METODOLOGÍA	
3.1.	Tipo y diseño de investigación	30
3.2.	Lugar de estudio	30
3.3.	Población de estudio	31
3.4.	Unidad de análisis	31
3.5.	Muestra y muestreo	31
3.6.	Criterios de selección	
3.6.1.	Criterio de inclusión	31
3.6.2.	Criterio de exclusión	32
3.7.	Técnicas e instrumento de recolección de datos	32
3.8.	Procesamiento e interpretación de la información	32
IV.	CAPITULO : RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADO	
4.1.	Resultados	34
4.2.	Discusión	43
V.	CAPITULO : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1.	Conclusiones	47
5.2.	Recomendaciones	48
5.3.	Limitaciones	49
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50

ANEXOS	53
--------	----

INDICE DE GRAFICOS

GRAFICO N° 01:	
Categoría por edades del personal asistencial	35
GRAFICO N°02:	
Tiempo de servicio del personal asistencial	36

INDICE DE CUADROS

CUADRO N° 01:	
Dimensiones del clima organizacional	37
CUADRO N°02:	
Factores de la satisfacción laboral	38
CUADRO N°03:	
Percepción del clima organizacional	39
CUADRO N°04:	
Nivel de satisfacción laboral	40
CUADRO N°05:	
Satisfacción laboral en relación del clima laboral	41
GRAFICO N°06:	
Prueba exacta de Fisher	42

PRESENTACIÓN

El clima organizacional y la satisfacción laboral constituyen una tarea necesaria como indicadores de la productividad y el desempeño laboral ya que estudios revelan que influye en la calidad de vida del trabajador y en la calidad de la prestación de los servicios. El presente estudio titulado influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma 2015. Tiene como objetivo Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del centro quirúrgico en el Hospital “Félix Mayora Soto” Tarma 2015. Con el propósito de involucrar, comprometer, consolidar la participación del personal asistencial y en la modificación de indicadores negativos, mediante la implementación de estrategias correctivas para la mejora de la participación del personal asistencial y por ende mejorar la calidad del cuidado. El trabajo consta de: Capítulo I. Introducción, situación problemática, formulación del problema, justificación e importancia así como los objetivos del estudio. Capítulo II. Marco teórico, que incluye los antecedentes de la investigación, bases teóricas, definición operacional de términos y el planteamiento de la hipótesis. Capítulo III: Metodología, tipo y diseño de la investigación, lugar y población de estudio, unidad de análisis, muestra y muestreo; criterios de selección, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los procedimientos para el análisis e interpretación de la información. Capítulo IV: Resultaos y Discusión. Capítulo V: Conclusiones, recomendaciones y limitaciones. Referencias Bibliográficas y Anexos.

I. INTRODUCCIÓN

El Laborar, tiene un papel muy preponderante en la vida del hombre, la mayoría de las personas pasan una tercera parte del día trabajando y lo hacen la mitad de su vida. Sin embargo, en las diferentes etapas del tiempo se han producido cambios que denotan una gran preocupación por la mejora del entorno laboral de las personas, para que se encuentren lo más satisfechos posibles y sientan que son eficientes y que pueden enorgullecerse del trabajo que realiza y de adaptarse con mayor éxito a las exigencias laborales que varían en relación con el desarrollo de la humanidad. El clima laboral y la satisfacción laboral son pilares fundamentales para apoyar a todas aquellas organizaciones que quieren hacerse competitivas. Se asume que si se conoce la existencia de la influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el accionar preventivo de la organización puede estar cimentado en sólidas bases, lo que permitiría a los directivos y ejecutivos de la organización tener una mejor visión de los problemas que pueden ocasionar un clima organizacional inadecuado y hostil en el desempeño y en la satisfacción laboral de los trabajadores, que no permite su desarrollo personal ni profesional y, por ende, lograr el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Es fundamental destacar que el recurso humano es pieza clave para el desarrollo y el cambio dentro de las organizaciones, por ello una apropiada atmósfera laboral mediante el buen trato es indispensable para lograr un elevado rendimiento individual y colectivo de un grupo humano de trabajo. Ciertamente somos capaces de percibir claramente lo benéfico, agradable y estimulante de estar en el trabajo con un grupo de personas que se llevan bien, que se comprenden, que se comunican, que se respetan, trabajan en armonía y cooperación.

Esta apreciación coincide con la que Hall (1996) hace del clima organizacional:

“Un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directa o indirectamente por los empleados que se supone son una pieza que influye en la conducta del empleado”.

Asimismo se conoce que los trabajadores que se sienten satisfechos en su trabajo, ya sea porque se consideran bien remunerados, bien tratados o porque ascienden por sus méritos serán más productivos y los trabajadores que se sienten mal pagados, mal tratados y atascados en tareas monótonas, sin posibilidades de ampliar horizontes de actualización y perfeccionamiento a su labor son los que rinden menos, es decir, son los menos productivos. Márquez (2001) menciona que la satisfacción podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo; esa actitud está basada en las creencias y los valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo. Al mismo tiempo refiere que la insatisfacción produce una baja en la eficiencia organizacional. Se podría presumir que para los empresarios está muy claro lo que esperan de los empleados: la máxima productividad en los trabajos o tareas, pero no tienen claro lo que el personal espera de su empresa, que estaría en la máxima satisfacción en su trabajo.

En el Perú, el trabajo del personal y el ambiente donde lo desarrollan pareciera no ser el más propicio para derivar en satisfacción laboral. El cansancio, agotamiento físico, las escasas posibilidades de capacitación debido al sistema de turnos y la necesidad de personal traen como consecuencia fatiga, desmoralización y dificultades en la vida familiar de estos trabajadores, las mismas que terminarán desplegando muchos esfuerzos para compatibilizar sus actividades laborales con las particulares; asumiendo largas jornadas de trabajo extra con el consiguiente desgaste que ello significa. Toda esta problemática trae inevitablemente consecuencias negativas, tanto para la vida personal y laboral de la enfermera; y todo esto repercute en los pacientes y la sociedad en general.

En nuestro medio también los directivos gerenciales están interesados en mejorar la calidad de vida de su personal, ante lo cual las instituciones prestadoras de salud no son ajenas por ser una organización que busca satisfacer la demanda y las expectativas de los usuarios prestadores de servicios de salud. Por tanto, en la presente investigación se busca determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del centro quirúrgico en el Hospital “Félix Mayorca Soto” para proponer programas de estímulos y desarrollo al personal a favor de los trabajadores del servicio les permita elevar su nivel y calidad de vida.

1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En este siglo XXI, el interés creciente de la mejora continua en la gestión de centros asistencial al servicio de la salud, determina que el clima organizacional es la principal estructura administrativa que relaciona los procesos de trabajo entre empleadores y empleados, y su calidad influye en la satisfacción laboral de sus trabajadores en general.

En esta perspectiva el trabajo asistencial del personal profesional y técnicos asistenciales del servicio quirúrgico del Hospital “Félix Mayorca Soto” se constituye en un tema a investigar, para caracterizar el ambiente laboral, el clima organizacional y la satisfacción laboral, y precisar lo que afecta en la labor cotidiana de los trabajadores asistenciales.

Por otro lado la satisfacción laboral responde a un estado emocional positivo resultante de la percepción de las experiencias laborales, por tanto, un factor importante que condiciona la actitud del individuo respecto a su trabajo, existen factores organizacionales y/o funcionales que pueden ser los que generen insatisfacción en el personal asistencial.

Este componente junto con el síndrome del desgaste profesional, constituye un riesgo profesional presente que debe ser prevenido y generar propuestas de fortalecimiento que garanticen la disposición y valoración del profesional asistencial en el centro asistencial de salud en las diferentes servicios incluyendo el de Centro quirúrgico.

Expertos opinan que la insatisfacción de los profesionales se debe a factores tales como: escasa autonomía, falta de reconocimiento profesional, autoridad extrema, pocas posibilidades de promoción y formación, tensión en las relaciones interpersonales, tareas rutinarias o salarios inadecuados, entre otros. Es así que, durante el transcurso de mi experiencia profesional, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma, he podido observar e indagar por referencias que el personal asistencial que trabajan en el centro quirúrgico, lo hacen enfrentando múltiples problemas y dificultades relacionados, con la administración y coordinación del equipo de trabajo, tales como escasez de personal permanente, escasa capacitación en los procesos técnico e innovaciones instrumentales, y las condiciones de trabajo como institución pública, favorece la tramitación burocrática disminuyendo los recursos en la infraestructura y equipamiento de última generación, generando fatiga y desmoralización en el personal. Toda esta problemática trae inevitablemente consecuencias negativas.

Tanto para la vida personal y laboral y con serias repercusiones en la calidad del cuidado. Por lo expuesto, se ha creído necesario realizar un estudio sobre:

¿Cuál es la influencia del clima organizacional en la satisfacción del personal asistencial del centro quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma. 2015?

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la influencia del clima organizacional en la satisfacción del personal asistencial del centro quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma. 2015?

1.3. JUSTIFICACIÓN / IMPORTANCIA

La medición del clima organizacional y de la satisfacción laboral es de mucha importancia para toda organización ya que constituyen indicadores que influyen en la producción y en la calidad del trabajo de las personas.

A partir de estas premisas se deriva la necesidad de investigar fenómenos que ocurren cotidianamente dentro de los hospitales y en el ejercicio de la profesión, uno de ellos es la satisfacción profesional de enfermería asistencial, ya que existen estudios que revelan una relación que estas variables tienen en la calidad de vida del profesional, con la organización en sí y, como efecto final, con la calidad del trabajo para realizar un diagnóstico que permita conocer la salud del servicio de centro quirúrgico del hospital “Félix Mayorca Soto”, gracias a eso se obtienen resultados que pueden ayudar a identificar los problemas de mayor preocupación, las causas de descontento del personal, y a partir de ello aportar recomendaciones.

Que permitan, la implementación de estrategias para mejorar su desempeño laboral, y así como contribuir con la investigación sobre el tema en nuestro medio, abriendo nuevos horizontes de estudio y estimular la necesidad de contar con mayor número de profesionales satisfechos y motivados que redunde en un servicio con alto grado de calidad humana

1.4. OBJETIVOS

1.4.1.OBJETIVO GENERAL

Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del centro quirúrgico en el Hospital “Félix Mayora Soto” Tarma 2015.

1.4.2.OBJETIVO ESPECIFICO

Identificar la percepción del clima organizacional del personal asistencial del centro quirúrgico en el Hospital “Félix Mayora Soto” Tarma - 2015.

Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del centro quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayora Soto” Tarma.- 2015.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTE

ALVA F. JORGE; DOMINGUEZ D. LUZ 2013 “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRON DE CHIMBOTE” es de estudio tipo cuantitativo, descriptiva, correlacional con un diseño no experimental transversal, que se trabajó con una muestra de 332 trabajadores de esta casa de estudios, y para recolectar los datos se utilizaron dos instrumentos (cuestionarios tipo escala) determinó que sí existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, por lo que la comunicación y las condiciones laborales son las dimensiones del clima organizacional más determinantes para la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote.

MONTEZA CH., NANCY 2010, “INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA SATISFACCION DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRURGICO – HOSPITAL ESSALUD CHICLAYO” es de un estudio perspectiva cuantitativo, con énfasis: descriptivo y transversal, contó con una población de 46 enfermeras utilizo instrumentos consistentes en dos cuestionarios, validados vía el criterio de expertos.

Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial al 95% de confiabilidad, como resultados, la investigación da cuenta que 42% de enfermeras considera que existe un clima laboral medianamente favorable y una satisfacción en 35% que califica como medianamente satisfecho se infiere que el clima laboral y la satisfacción laboral son pilares fundamentales en las organizaciones competitivas y que cualquier variación en éstos, afecta el ambiente de trabajo y forzosamente a los que lo integran.

SANCHEZ D., KELLER 2010, "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE SAUD DE LAS MICROREDES CUÑUMBUQUE Y TABALOSOS" es de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal; la población estuvo conformada por 64 trabajadores la técnica de recolección de información fue la encuesta mediante el instrumento tipo cuestionario, los resultados fueron: 39 trabajadores de salud, que representan el 61% de la muestra perciben nivel promedio de clima organizacional y 25 trabajadores de salud, que hace el 39% de la muestra, perciben nivel alto de clima organizacional; además, ningún trabajador de salud percibe nivel bajo de clima organizacional y se acepta la hipótesis de estudio que afirma que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal.

CORTÉS J., NANCY 2009, "DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL HOSPITAL DR. LUIS F. NACHÓN VERACRUZ", de naturaleza descriptiva, transversal y observacional.

Diagnosticó las dimensiones del clima organizacional y determinó el nivel de motivación, participación, liderazgo y reciprocidad de sus trabajadores. Población considerada 727: 130 médicos, 200 enfermeras, 171 paramédicos y 226 administrativos. Encontró que las autoridades no contribuyeron en realización personal y profesional, sin retribución por las mismas a sus actividades laborales, siendo el liderazgo el de mejor calificación el personal en general manifestó una percepción no satisfactoria del clima organizacional que implicó a todas sus dimensiones.

FRANCO G., MILAGROS 2009 “RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS COMPETENCIAS DEL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DEL CONSORCIO DE COLEGIOS PARROQUIALES DEL DEPARTAMENTO DE PIURA” es de tipo correlacional utilizó una población conformada por 210 docentes, de los cuales 99 fueron hombres y 111 mujeres, existe una correlación significativa al 0.05 entre los factores del clima y las Competencias del desempeño Laboral en Docentes del Consorcio de colegios Parroquiales del Departamento de Piura.

VÁSQUEZ S., SHEILA 2006 “NIVEL DE MOTIVACION Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA” es de tipo descriptivo de corte transversal; la población estuvo conformada por 52 enfermeras, la técnica fue la entrevista y el instrumento un formulario tipo cuestionario los resultados fueron los profesionales presentan nivel medio de satisfacción.

Destacando los factores Desempeño de tareas, Relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos por mostrar niveles significativos de satisfacción media, las dimensiones Relaciones interpersonales, Desarrollo personal y Políticas administrativas presentan tendencia al nivel alto y el factor Condiciones físicas y/o confort presenta niveles de satisfacción que oscilan entre alta y baja.

Ello permitió rechazar la H_0 y aceptar la hipótesis del estudio que afirma existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción Laboral del profesional de Enfermería.

2.2. BASES TEÓRICAS

CLIMA ORGANIZACIONAL:

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas.

Hall (1972), define al clima organizacional como todas aquellas características del ambiente organizacional que son percibidas por los trabajadores y que predisponen su comportamiento. El clima organizacional le brinda vitalidad a los sistemas organizativos y permite una mayor productividad por su evidente vinculación con el recurso humano; por lo tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral van a influir en el comportamiento de los trabajadores y en el desarrollo de las actividades laborales dentro de las instituciones.

MODELO SEGÚN LIKERT (2011): Define con claridad el concepto de clima como percepción, es decir vuelve a insistir sobre la idea de que la reacción de las personas va a estar determinada por la percepción que tengan de la organización y sus componentes. Este modelo incluye tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización las cuales van a influir en la percepción individual del clima: variables explicativas o estructurales, intermedias, y finales o dependientes.

Dentro de las primeras se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si las mismas se modifican, hacen que se modifiquen las demás variables. Las intermedias, reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones. Sin ninguna duda entre estas está el clima de la organización. Las variables finales, denominadas también dependientes, son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias, las pérdidas y la calidad de vida en el trabajo de los miembros de la organización. Sandoval (2004), la combinación de las variables explicativas y las intermedias determinan dos grandes tipos de clima organizacional: autoritario y participativo.

CLIMA DE TIPO AUTORITARIO: Se presenta a su vez en dos caracterizaciones:

SISTEMA I AUTORITARIO EXPLOTADOR: La dirección no confía en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización, los empleados perciben y trabajan en una atmósfera de temor.

Las interacciones entre los superiores y los subordinados se establecen con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones.

SISTEMA II AUTORITARIO PATERNALISTA: Existe la confianza entre la dirección y los subordinados, aunque las decisiones se toman en la cima, algunas veces se decide en los niveles inferiores, los castigos y las recompensas son los métodos usados para motivar a los empleados.

En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados pero da la impresión que trabajan en un ambiente estable y estructurado.

CLIMA DE TIPO PARTICIPATIVO: Pueden ser dos caracterizaciones:

SISTEMA III CONSULTIVO: La dirección tiene confianza en sus empleados, las decisiones se toman en la cima pero los subordinados pueden hacerlo también en los niveles más bajos, para motivar a los empleados se usan las recompensas y los castigos ocasionales, se satisfacen las necesidades de prestigio y de estima y existe la interacción por ambas partes. Se percibe un ambiente dinámico y la administración se basa en objetivos por alcanzar.

SISTEMA IV PARTICIPACIÓN: En grupo existe plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones se da en toda la organización, la comunicación está presente de forma ascendente, descendente y lateral, la forma de motivar es la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo. Los empleados y la dirección forman un equipo para lograr los objetivos establecidos por medio de la planeación estratégica.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado caracterizado por una organización burocrática y rígida donde los empleados se sienten muy insatisfechos en relación con su trabajo y con la empresa. Los sistemas III y

IV corresponden a un clima abierto donde la organización se percibe con dinamismo, con capacidad para alcanzar sus objetivos e intentando satisfacer las necesidades sociales de los empleados interactuando en el proceso de tomar decisiones.

Palma (2007), en su obra “Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Lima, Perú”.

Promueve la definición de Clima Organizacional: como un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.) lo que certifica de acuerdo a Litwin y Stingerue (2007), postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Sin embargo Palma en la validación de su instrumento con el uso del inventario DO-SPC diseñado con la técnica de Likert; en un etapa inicial fue de 66 ítems, los mismos que sometidos.

A la validación de jueces y a una aplicación piloto en organizaciones tipo, permitió una versión preliminar de 56 ítems; la validez estimada por el método de jueces y el análisis del poder discriminativo de los ítems se obtuvo una correlación de 0.87 y 0.84 respectivamente. En la etapa de ajuste final del inventario DO-SPC se analizaron con el Programa del SPSS y con un nivel de significación de 0.05; el análisis con el método Alfa de Cronbach y método de Split Half de Guttman se obtuvo correlaciones de 0.97 y 0.90 respectivamente; por lo que afirmamos que el instrumento es válido y confiable. Los datos de la versión preliminar sometidos al análisis factorial previo análisis de comunidades, análisis exploratorio y la rotación con el método de Varimax, determinaron 50 ítems para la versión

Final. Del instrumento, en él se determinan con correlaciones significativas con cinco dimensiones que se relaciona con ciertas áreas de la organización, tales como:

ÁREA I : AUTOREALIZACION

Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades del medio laboral a favorecer el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

ÁREA II : INVOLUCRAMIENTO LABORAL

Identificación con los valores organizacionales y el compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

ÁREA III : SUPERVISION

Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

ÁREA IV : COMUNICACIÓN

Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

ÁREA V : CONDICIONES LABORALES

Reconocimiento de que la institución provee de los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

La calificación del instrumento de acuerdo a las normas técnicas establecidas se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo. Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas del instrumento y tomando como criterio.

La máxima puntuación, revela una mejor percepción del ambiente de trabajo y viceversa. Las categorías consideradas se presentan en:

Tabla N^o 1 Categorías Diagnósticas Inventario DO-SPC

Categorías Diagnósticas	Areas I al V	Puntaje Total
Muy Favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy Desfavorable	10 – 17	50 – 89

La caracterización del Clima Organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados en actitudes y conductas de los miembros, en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

SATISFACCIÓN LABORAL:

Podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”. Generalmente las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del "debería ser" (lo que desea un empleado de su puesto) son: las necesidades, los valores y rasgos personales. Es “un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. Hay múltiples variables que pueden influir en mayor o menor grado la satisfacción laboral.

Las circunstancias laborales (características del trabajo) e individuales de cada trabajador (historia personal, profesional, edad o sexo, expectativas, autoestima) pues la interacción de ambos tiene como resultado una respuesta afectiva a diferentes aspectos del trabajo, Bilbao & Vega (2010). Más específicamente los diferentes aspectos de la satisfacción laboral son actitudes que se centran en: satisfacción laboral propiamente dicha, satisfacción con el salario, satisfacción con los compañeros, satisfacción con los jefes y satisfacción con los ascensos. La importancia que cada uno de estos aspectos tiene va cambiando a medida que el trabajo cambia. También, la satisfacción laboral es definida como la actitud del trabajador hacia su trabajo y en aspectos vinculados al desarrollo personal, beneficios sociales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo de tareas, relación con la autoridad, condiciones físicas y/o materiales que facilitan su trabajo y desempeño. En los momentos actuales las organizaciones están obligadas a enfrentar nuevos retos enfocados a la satisfacción de sus trabajadores o clientes internos, quienes más que sus subordinados o empleados constituyen el eslabón fundamental en la cadena de la eficiencia y la sostenibilidad del mercado actual de competencia, tan cambiante y exigente.

Para Loitegui (1998) la satisfacción laboral es una reacción afectiva general de una persona en relación con todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral.

Es una función de todas las facetas parciales de la satisfacción. Este modelo de satisfacción implica un modelo compensatorio, de forma que un nivel elevado de satisfacción, en un determinado aspecto, puede compensar o incluso suplir otras deficiencias y carencias que en otras facetas laborales puedan producirse.

Locke (2004) plantea que la satisfacción laboral es producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene, mediada por la importancia que para él tenga, lo que se traduce en que a menor discrepancia entre lo que quiere y lo que tiene, mayor será la satisfacción.

Para medir la satisfacción laboral se desarrollan métodos. Todos ellos son indirectos, dado que la satisfacción laboral solo se puede inferir: es algo intangible y personal. Entre estos métodos cabe citar: la observación del comportamiento de los empleados, entrevistas con los empleados y los cuestionarios en cuanto la satisfacción laboral.

El método más económico y confiable es la utilización de los cuestionarios escritos. Existen agentes generadores de la satisfacción o insatisfacción laboral que pueden clasificarse en dos grandes grupos: Los agentes internos y los externos, los primeros están fundamentados sobre la base de las necesidades más importantes del individuo, relacionados con el interés por el trabajo, la estimulación moral, las oportunidades de escalar jerárquicamente, las condiciones de trabajo, la comunicación, el horario; y segundos son aquellos factores que condicionan las empresas entre sí.

Es decir las oportunidades que les brindan a sus trabajadores, en materia laboral y salarial. La satisfacción en el trabajo para enfermería se proyecta como un desafío profesional y personal. En el plano profesional se requiere gran cantidad de conocimientos del manejo avanzado del cuidado y de situaciones de alto riesgo en salud, que pueden marcar la diferencia entre la vida y la muerte del paciente y, desde el punto de vista personal, implica un compromiso constante de superación y entrega. Estas características hacen que este trabajo pueda ser una fuente constante de crecimiento personal y profesional brindándole a la enfermera satisfacción laboral. También una gran fuente de

riesgos que pueden traducirse en accidentes, enfermedades e insatisfacción en el trabajo. Existe la percepción de que las enfermeras que trabajan en servicios altamente estresantes como los centros quirúrgicos en donde a cada minuto se deciden entre la vida y la muerte, están más satisfechas laboralmente que las demás enfermeras. Sin embargo, no existen fundamentos empíricos que avalen esta percepción, ya que en este tipo de servicio, específicamente en el centro quirúrgico, se escuchan con frecuencia quejas sobre diversos aspectos laborales, ya sean relacionados con las remuneraciones, el entorno físico.

La conducta de los jefes, sus compañeros de trabajo, las diversas actividades que deben realizar que no les competen o el exceso de trabajo, entre otros.

Palma S, (1999) desarrollo y validó un cuestionario para determinar el grado de satisfacción laboral donde generó siete factores basados en las dimensiones biopsicosociales de la persona en su entorno laboral desde la iniciativa de Litwin y Stringer (1998), ella publicó su escala validada denominada Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (2007), que describimos a continuación:

FACTOR I CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES:

Son los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

FACTOR II BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS:

Es el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

FACTOR III POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS: Es el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales

dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

FACTOR IV RELACIONES SOCIALES: Es el grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quienes se comparten las actividades laborales cotidianas.

FACTOR V DESARROLLO PERSONAL: Es la oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas para su autorrealización.

FACTOR VI DESEMPEÑO DE TAREAS: Es la valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en la que labora.

FACTOR VII RELACIÓN CON LA AUTORIDAD: Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

La insatisfacción laboral influye de manera negativa en el estado anímico de las personas y su conducta en el entorno laboral y en la realización del trabajo mismo. Diferentes estudios han demostrado que los trabajadores que describen su trabajo como insatisfactorio tienden a sufrir múltiples síntomas y enfermedades físicas (Johns, 1988). Como factor en resonancia afectiva, la insatisfacción actúa como detonante de alteraciones psicósomáticas y puede llegar a producir tensión e incluso enfermedad, cristalizadas, muchas veces, en efectos con base fisiológica. Se sabe que la insatisfacción influye en el estado de ansiedad, trastornos gastrointestinales, estrés y alteraciones diversas, lo que conduce a alterar el comportamiento del personal dentro de las organizaciones.

2.3. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS

CLIMA ORGANIZACIONAL

Las percepciones compartidas por el personal de enfermería respecto diversos factores organizacionales y personales que afectan a dicho trabajo.

SATISFACCION LABORAL

Característica que se evidencia a través del grado de compromiso del personal de enfermería que labora en el centro Quirúrgico del Hospital Félix Mayorca se Soto y que se refleja en la características personales y, laborales,

(Anexo N°03)

2.4. PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS

Hi: El clima organizacional influye en la satisfacción laboral del profesional asistencial del centro quirúrgico del Hospital "Félix Mayorca Soto" 2015.

Ho: El clima laboral no influye en la satisfacción laboral del profesional Asistencial del centro quirúrgico del Hospital "Félix Mayorca Soto", 2015.

III. METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO

El trabajo de investigación es cuantitativo y de diseño descriptivo y transversal. Esta investigación recoge e investiga datos sobre variables y estudia las propiedades y fenómenos cuantitativos. Es transversal porque a través de los instrumentos se obtuvo la información necesaria para el análisis de la medición de las variables; su aplicación se dio en una sola ocasión, siendo el objeto de estudio las enfermeras del centro quirúrgico. La recolección de datos se concretó en un solo corte en el tiempo. Se utilizó el diseño descriptivo, cuyo esquema es el siguiente



Donde:

Ox = Información del Clima Organizacional

Oy = Información de la Satisfacción Laboral.

3.2. LUGAR DE ESTUDIO

El estudio se realizará en el Hospital “Félix Mayorca Soto” Tarma.- 2015, considerado de Nivel II – 2 complejidad médico-quirúrgica.

Ubicado en la Provincia de Tarma en el Distrito del mismo nombre en el Departamento de Junín. El Centro Quirúrgico comprende 03 salas Quirúrgicas, 01 Unidad de Recuperación y 01 Área de Central de Esterilización.

3.3. POBLACIÓN DE ESTUDIO

Está constituida por todo el Personal Asistencial del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Félix Mayorca Soto, siendo:

Anestesiólogos	04
Cirujanos	04
Traumatólogos	03
Gineco – Obstetras	05
Licenciados en Enfermería	08
Técnicas en Enfermería	06

3.4. UNIDAD DE ANÁLISIS

Profesional Asistencial del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital “Félix Mayorca Soto”.

3.5. MUESTRA Y MUESTREO

Por ser una población pequeña se trabajara con el total de la población siendo la muestra 30 profesionales asistenciales. Aspecto por conveniencia para el estudio.

3.6. CRITERIOS DE SELECCIÓN

3.6.1. CRITERIO DE INCLUSIÓN

Edad entre 23 y 60 años.

De 06 meses a más trabajando en el centro quirúrgico.

Aceptación voluntaria

3.6.2. CRITERIO DE EXCLUSIÓN

Personal Técnico no Asistencial.

Menos de un año trabajando en Centro Quirúrgico.

Que no acepten participar en el estudio.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se utilizó fue la entrevista y para la recolección de datos se usaron dos cuestionarios elaborados y validados por la Lic. Psc. Sonia Palma Carrillo.

El primer instrumento de tipo escala de Lickert adaptado según Palma S. (2007) que consta de 50 enunciados, con la finalidad de valorar la percepción del Clima Organizacional y el segundo tipo Lickert validado por Palma (1999) que consta de 36 enunciados para medir el Grado de la Satisfacción Laboral (Anexo N°02); ambos aplicados a toda la población de trabajadores asistenciales del servicio de Centro Quirúrgico.

3.8. PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para desarrollar el estudio se realizó el trámite administrativo mediante una solicitud al Director Ejecutivo del Hospital "Félix Mayorca Soto", a fin de obtener la autorización respectiva. Luego se realizó las coordinaciones con la oficina de capacitación y docencia el cual fue derivado al Servicio de Centro Quirúrgico donde la Jefatura mostró interés y facilitó la realización del estudio con quien se estableció el cronograma del inicio de la recolección de datos a través de los cuestionarios.

Una vez obtenido el permiso, se aplicó el cuestionario en un tiempo promedio de 25 minutos por trabajador teniendo en cuenta los principios de anonimidad y confidencialidad durante la recolección de datos.

Los datos obtenidos en la investigación fueron procesados en Excel versión 2010 para la elaboración de las tablas de códigos y tablas de matriz; finalmente los resultados estadísticos fueron analizados con el paquete de SPSS versión 19 presentados a través de cuadros simples y de doble entrada.

Para el análisis de los resultados obtenidos se utilizó la estadística descriptiva como la frecuencia porcentual; además, se utilizó la correlación con la prueba de X² (chi cuadrado) para analizar la influencia de las variables, las cuales tuvieron asignado valores y con el análisis de Fisher

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADO

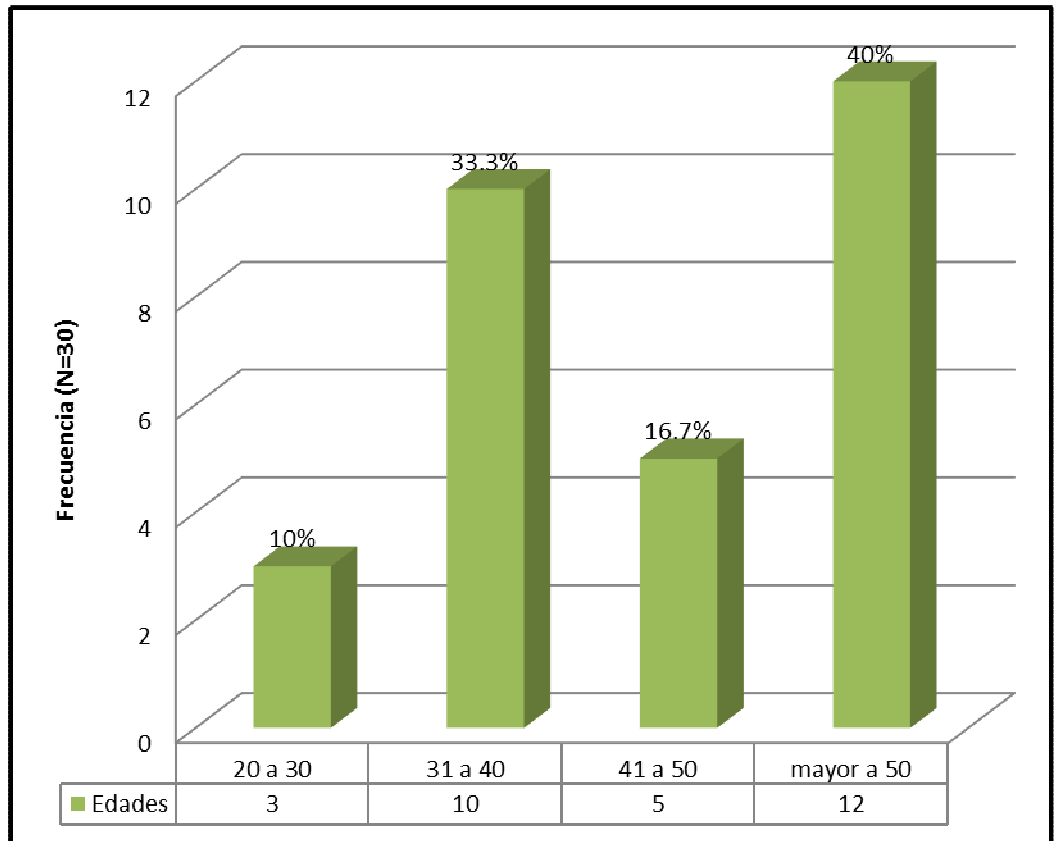
4.1. RESULTADOS

CARACTERÍSTICAS BASALES DE LA POBLACIÓN:

A continuación se presentan los resultados del análisis de las características demográficas basales del personal asistencial del centro quirúrgico en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma, 2015.

GRAFICO N° 01

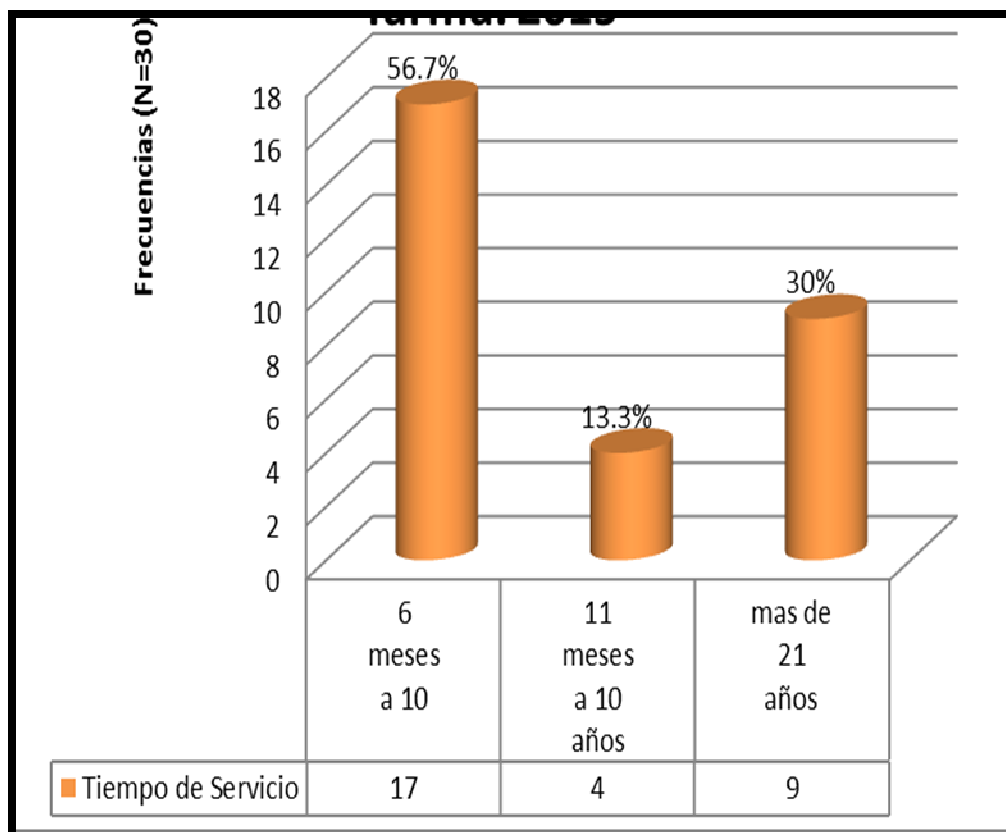
CATEGORÍAS POR EDADES DEL PERSONAL ASISTENCIAL
EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL "FÉLIX
MAYORCA SOTO" DE TARMA. 2015



Descripción: Se observa que el 40% (n=12) de 50 años a más, el 33.3% (n=10) entre 31 y 40 años, el 16.7% (n=5) entre 41 y 50 años y el 10% (n=3) corresponde a la población entre 20 y 30 años. Existe una distribución equitativa de género siendo el 50% del personal del sexo femenino y 50% masculino.

GRAFICO N° 02

TIEMPO DE SERVICIO DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN
EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL “FÉLIX
MAYORCA SOTO” DE TARMA, 2015.



Asimismo, la condición laboral está distribuida con un 56.7% (n=17) de contratados y el 43.3% (n=13) de nombrados. El tiempo de servicio entre el personal asistencial es variado contando con un 56.7% (n=17) de trabajadores que han laborado de 6 a 10, el 30% (n=9) del personal tiene más de 10 años y finalmente un 13.3% (n=4) de 11 meses a 10 años y trabajando en el servicio. El área de servicio con mayor frecuencia de personal es la Sala de Operaciones con el 53.3% (n=16), seguido por CE con el 33.3% (n=10) y en URPA con el 13.3% (n=4).

**ANÁLISIS DE VARIABLES DEL DESENLACE:
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL**

CUADRON°01

**PUNTAJE PROMEDIO POR DIMENSIONES DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL
CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL "FÉLIX MAYORCA
SOTO" DE TARMA. 2015**

CLIMA ORGANIZACIONAL							
DIMENSIONES		AUTORREALIZACIÓN	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	SUPERVISIÓN	COMUNICACIÓN	CONDICIÓN LABORAL	PUNTAJE
N=30	Respuestas	30	30	30	30	30	30
	Promedio	34.43	34.70	33.50	33.57	32.53	168.73
	Mínimo	23	26	22	26	25	125
	Máximo	41	44	47	42	45	211
	Máximo puntaje posible	50	50	50	50	50	250

Descripción: De las dimensiones del clima organizacional del personal asistencial del centro quirúrgico en el hospital "Félix Mayorca Soto" del 100% (250 pts.), el puntaje promedio máximo de 34.70% (44 pts.) correspondiente a la dimensión involucramiento laboral, y un promedio mínimo de 32.53% (25 pts.) correspondiente al factor condición labora.

CUADRO N°01

PUNTAJE PROMEDIO POR FACTOR DE LA SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN EL CENTRO
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL "FÉLIX MAYORCA SOTO" DE
TARMA. 2015

SATISFACCIÓN LABORAL									
FACTORES		CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES	BENEFICIOS SOCIALES Y REMUNERACIONES	POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	RELACIONES SOCIALES	DESARROLLO PERSONAL	DESARROLLO DE TAREAS	RELACIÓN CON AUTORIDAD	PUNTAJE SATISFACCIÓN LABORAL
N=30	Respuestas	30	30	30	30	30	30	30	30
	Promedio	16.57	11.20	12.07	13.50	21.13	19.40	18.80	112.67
	Mínimo	10	8	9	10	15	16	11	96
	Máximo	22	15	19	16	28	24	23	124
	Máximo puntaje posible	30	20	20	20	30	30	30	180

Descripción: De los factores de satisfacción laboral del personal asistencial del centro quirúrgico en el hospital "Félix Mayorca Soto" del 100% (180 pts.), el puntaje promedio máximo de 21.13% (28 pts.) correspondiente al desarrollo personal, y un promedio mínimo de 11.20% (8 pts.) correspondiente al factor beneficios sociales y remuneraciones.

RESULTADOS DE LA CALIFICACIÓN DEL DESENLACE

CUADRO N° 03

PERCEPCION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL
PERSONAL ASISTENCIAL EN EL CENTRO QUIRÚRGICO
DEL HOSPITAL FÉLIX MAYORCA SOTO” DE TARMA. 2015

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Medianamente desfavorable (101 a 150 pts)	5	16.7%
Favorable (151 a 200 pts)	21	70.0%
Muy favorable (201 a 250 pts)	4	13.3%
TOTAL N	30	100.0%

Descripción: Respecto a la percepción del clima organizacional del personal asistencial del centro quirúrgico del Hospital “Félix Mayorca Soto” del 100% (n=30) de los participantes; el 70% (n=21) tiene una percepción favorable; el 16.7% (n=5) tiene la percepción de medianamente favorable y el 13.3% (n=4) tiene una percepción muy favorable

CUADRO N°04

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN EL CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL FÉLIX MAYORCA SOTO DE TARMA 2015

NIVEL DE SATISFACION LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Satisfecho (91 a 120 pts)	28	93.3%
Muy satisfecho (121 a 180 pts)	2	6.7%
TOTAL N	30	100.0%

Descripción: Respecto a la nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del centro quirúrgico del Hospital “Félix Mayorca Soto” del 100% (n=30) de los participantes; el 93.3% (n=28) tiene un nivel satisfecho y el 6.7% (n=2) es muy satisfecho.

CUADRO N° 05

ANÁLISIS DE SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN AL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL “FÉLIX MAYORCA SOTO” TARMA, 2015

			CLIMA ORGANIZACIONAL			Total
			Medianamente desfavorable	Favorable	Muy favorable	
SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfecho	N	5	21	2	28
		% en Satisfacción Laboral	17.90%	75.00%	7.10%	100.00%
	Muy satisfecho	N	0	0	2	2
		% en Satisfacción Laboral	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Total		N	5	21	4	30
		% en Satisfacción Laboral	16.70%	70.00%	13.30%	100.00%

Descripción: Del análisis de satisfacción laboral en relación del clima organizacional del personal asistencial del centro quirúrgico en el hospital “Félix Mayorca Soto” el 100% de la relación se encuentra satisfecho, un 70% presento un favorable clima laboral; un 16.70% presento una medianamente favorable clima laboral; y un de 13.30% presento un muy favorable clima laboral.

Se procede a realizar la prueba con el test exacto de Fisher con los cual se obtienen los siguientes resultados:

CUADRO N° 06

PRUEBA EXACTA DE FISHER

a = 5 c e l d a s	COEFICIENTE	MONTE CARLO SIG. (2-SIDED)		
		Valor P	99% Intervalo de Confianza	
			Límite Inferior	Limite Superior
Pearson Chi-Cuadrado	13.929 ^a	.012	0.009	0.015
Fisher's Exact Test	7.806	.012	0.009	0.015
N Casos válidos	30			

contienen cuentas menores a 5
* significativo para $p < 0.005$

DESCRIPCIÓN: Los resultados de la prueba exacta de Fisher muestran que las diferencias observadas son significativas ($p=0.012$). Sin embargo, cabe mencionar que estos resultados deben ser interpretados con cautela ya que la mayoría de las celdas tienen frecuencias menores a 5 observaciones, por lo que el test estadístico pierde cierto poder para detectar diferencias significativas. Con esto, se rechaza la hipótesis nula H_0 de que no existe asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

4.2. DISCUSIÓN

El clima organizacional le brinda vitalidad a los sistemas organizativos y permite una mayor productividad por su evidente vinculación con el recurso humano; por lo tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral van a influir en el comportamiento de los trabajadores y en el desarrollo de las actividades laborales dentro de las instituciones. Actualmente las altas direcciones están tomando conciencia que para alcanzar la calidad total y brindar un buen servicio a los clientes se tiene que tener en consideración que aspectos internos de la organización van a repercutir directamente sobre el trabajador, es decir como los empleados se sienten con su trabajo, con su jefe y con sus compañeros de trabajo para lo cual se deben de introducir cambios en las actitudes y comportamientos de los directivos; así como en su estructura organizacional y funcionamiento de la institución, en el personal de salud es un componente importante de la gerencia para el adecuado funcionamiento de las organizaciones de salud, en este sentido se hace un breve análisis del clima organizacional, en el que se interrelaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de salud. Respecto a los resultados del estudio con algunas investigaciones con experiencias tenemos que es coincidente al de MONTEZA CH., NANCY 2010, en su investigación "INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA SATISFACCION DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRURGICO – HOSPITAL ESSALUD CHICLAYO" es de un estudio perspectivo cuantitativo, con énfasis: descriptivo y transversal, contó con una población de 46 enfermeras utilizo instrumentos consistentes en dos cuestionarios, validados vía el criterio de expertos.

Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial al 95% de confiabilidad, como resultados, la investigación da cuenta que 42% de enfermeras considera que existe un clima laboral medianamente favorable y una satisfacción en 35% que califica como medianamente satisfecho se infiere que el clima laboral y la satisfacción laboral son pilares fundamentales en las organizaciones competitivas y que cualquier variación en éstos, afecta el ambiente de trabajo y forzosamente a los que lo integran.

Además, es coincidente al de SANCHEZ D., KELLER 2010, en su estudio “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE SAUD DE LAS MICROREDES CUÑUMBUQUE Y TABALOSOS” es de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal; la población estuvo conformada por 64 trabajadores la técnica de recolección de información fue la encuesta mediante el instrumento tipo cuestionario, los resultados fueron: 39 trabajadores de salud, que representan el 61% de la muestra perciben nivel promedio de clima organizacional y 25 trabajadores de salud, que hace el 39% de la muestra, perciben nivel alto de clima organizacional; además, ningún trabajador de salud percibe nivel bajo de clima organizacional y se acepta la hipótesis de estudio que afirma que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal. Considerando, que es coincidente con el de ALVA F. JORGE; DOMINGUEZ D. LUZ 2013 en su estudio “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRON DE CHIMBOTE” es de estudio tipo cuantitativo, descriptiva, correlacional con un diseño no experimental transversal, que se trabajó con una muestra de 332 trabajadores de esta casa de estudios.

Para recolectar los datos se utilizaron dos instrumentos (cuestionarios tipo escala) determinó que sí existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, por lo que la comunicación y las condiciones laborales son las dimensiones del clima organizacional más determinantes para la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote.

Además, a nuestro resultado es coincidente con de Franco G., MILAGROS 2009 en su estudio “RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS COMPETENCIAS DEL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DEL CONSORCIO DE COLEGIOS PARROQUIALES DEL DEPARTAMENTO DE PIURA” es de tipo correlacional utilizó una población conformada por 210 docentes, de los cuales 99 fueron hombres y 111 mujeres, existe una correlación significativa al 0.05 entre los factores del clima y las Competencias del desempeño Laboral en Docentes del Consorcio de colegios Parroquiales del Departamento de Piura.

Y con el resultado coincidente de Vásquez S., SHEILA 2006 en su estudio “NIVEL DE MOTIVACION Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA” es de tipo descriptivo de corte transversal; la población estuvo conformada por 52 enfermeras, la técnica fue la entrevista y el instrumento un formulario tipo cuestionario los resultados fueron los profesionales presentan nivel medio de satisfacción, destacando los factores Desempeño de tareas, Relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos por mostrar niveles significativos de satisfacción media, las dimensiones Relaciones interpersonales, Desarrollo personal y Políticas administrativas presentan tendencia al nivel alto.

El factor Condiciones físicas y/o confort presenta niveles de satisfacción que oscilan entre alta y baja, ello permitió rechazar la Ho y aceptar la hipótesis del estudio que afirma existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción Laboral del profesional de Enfermería.

Por otra parte, nuestro resultado es opuesto al de CORTÉS J., NANCY 2009, en su investigación "DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL HOSPITAL DR. LUIS F. NACHÓN VERACRUZ", de naturaleza descriptiva, transversal y observacional, diagnosticó las dimensiones del clima organizacional y determinó el nivel de motivación, participación, liderazgo y reciprocidad de sus trabajadores. Población considerada 727: 130 médicos, 200 enfermeras, 171 paramédicos y 226 administrativos; que encontró que las autoridades no contribuyeron en realización personal y profesional, sin retribución por las mismas a sus actividades laborales, siendo el liderazgo el de mejor calificación el personal en general manifestó una percepción no satisfactoria del clima organizacional que implicó a todas sus dimensiones.

Por todo lo fundamentado se puede deducir que influye el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del centro quirúrgico del hospital "Félix Mayorca Soto" de Tarma, el cual asido demostrado en la presente investigación con la prueba estadística de Chi Cuadrado y análisis Fisher.

V. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

El personal asistencial del centro quirúrgico en el Hospital “Félix Mayorca Soto” respecto al clima organizacional calificó como favorable con un predominio de los factores del involucramiento laboral. El personal asistencial del centro quirúrgico en el Hospital “Félix Mayorca Soto” respecto a la satisfacción laboral se ubica en un nivel satisfactorio con predominio el factor de capacidad de desarrollo personal. Se encontró que existe asociación y por tanto influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial del centro quirúrgico en el hospital “Félix Mayorca soto”, situación que se determinó con un 70% favorablemente acerca de su clima organizacional siendo el puntaje promedio total de 168.73 puntos de una escala de 250 puntos¹.

Asimismo satisfechos laboralmente evidenciados por un puntaje pro medio total de 112.67 puntos de una escala de 180 puntos¹. Los resultados de la prueba exacta de Fisher muestran que las diferencias observadas son significativas ($p=0.012$). Con esto, se rechaza la hipótesis nula H_0 de que no existe asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

¹ Escala de Clima Organizacional: Muy desfavorable (0 a 50 pts), Desfavorable (51 a 100 pts), Medianamente desfavorable (101 a 150 pts), Favorable (151 a 200 pts), Muy Favorable (201 a 250 pts) ¹ Escala de Satisfacción Laboral: Muy Insatisfecho (0 a 45 pts), Insatisfecho (46 a 90 pts), Medianamente Insatisfecho (91 a 120 pts), Satisfecho (121 a 180 pts), Muy Satisfecho (181 a 225 pts)

5.2. RECOMENDACIONES

De la presente investigación se plantearon las siguientes recomendaciones:

1. A las autoridades del Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma tener de referencia este estudio como base para seguir con la mejora y mantenimiento, sobre la satisfacción laboral que existe en el personal asistencial aplicando las políticas administrativas con justicia y equidad, a través de la práctica de liderazgo innovador que centre su atención en el desarrollo del capital humano.
2. A la jefatura del servicio de centro quirúrgico que deben de preservar y seguir generando comunicación asertiva y promover cursos o talleres de capacitación de alto nivel, a fin de contar con personal altamente calificado mejorando la capacitación, dotación de personal, las condiciones físicas, provisión de insumos y equipamiento, que permitirán la satisfacción laboral y el desarrollo e implementación de estrategias que garanticen un cuidado de calidad
3. A las universidades locales y nacionales dedicadas a la formación en ciencias de la salud, incorporar dentro de los currículos asignaturas que garanticen competencias de profesionales en el manejo gerencial, así como considerar experiencias de organizaciones exitosas.

5.3. LIMITACIONES

Ninguna, el estudio fue ejecutado considerando previamente obtener la autorización y facilidades para realizarlo, así como el consentimiento informado, considerando los principios de la bioética respetando el carácter anónimo y la confidencialidad de la información ya que ella será utilizada solo para los fines del estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVAREZ BAZA Carmen. "Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario". Enfermería Clínica. 2003 N O 01 Vol. (13) Enero – Febrero. pp23.
- ALVAREZ, J (Mayo 2002) Los conflictos interpersonales y sus efectos en las empresas. [En línea]. Coaching Empresarial.
- ARROYO DE CORDERO, Graciela "Humanismo en Enfermería" Rev. Enfermería IMSS. 2000 No 8. Vol. (2) pp.62
- ATALAYA, M.C (1999) Satisfacción Laboral y Productividad. Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Mayor de San Marcos. Año III, Nº 5, 45-76.
- CARAVEO, M. D. C. S. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas, 27, 78-82.
- BUSTOS, C., ARDOUIN, J., GAVO, R., JARPA, M (2000) Motivación y Satisfacción Laboral [En línea]. Undec.cl
- CALDERON, M (1980) La Inestabilidad e Insatisfacción en empleados de empresas particulares. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Ricardo Palma, Lima
- CASTRO, P. (1997) Clima Organizacional en una empresa dedicada a la comercialización de productos de consumo masivo. Tesis de Licenciatura en Psicología, Lima.
- COSSIO, A. (1990) Actitudes Laborales en empleados del Banco Central Hipotecario del Perú, en relación al cargo jerárquico que ostentan. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Ricardo Palma, Lima.
- EGUSQUIZA OCAÑO Liz Betzabel, Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño (Tesis de Licenciatura). Lima. Universidad Particular Cayetano Heredia.2003

- FERNANDEZ LARRAGUIBEL Beatriz “Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción, Chile”. *Ciencia y Enfermería IX*. 2003 (2).57 – 66
- FURNHAM Adrián. *Psicología organizacional*. Editorial Oxford University. México. 2001
- GONZALES Martín. *Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano*. Compacio Editorial Continental. México. 2001
- HELLRIEGEL Don. *Comportamiento Organizacional*. 10ma Ed. Interamericana Thomson Editores. México 2004
- MORALES, Francisco y Otros (1997) *Psicología Social (2da.ed.)*. Madrid: McGrawHill.
- MARQUEZ, M. (Enero, 2002) Satisfacción Laboral. [En línea]. Emagister.com.<http://www.emagister.com/f_artic.cfm?next_page=form&id_artic=815&ref=A_DESC_CATEG> [marzo, 2002]
- NEWSTRON, John y Otros (1991) *Comportamiento Organizacional (8va. ed.)*. México: Ed. McGrawHill.
- PALMA, S. (1999) Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en Trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, Vol IX, Nº1, 27 - 34.
- PALMA, S. (2001) Factores para evaluar la Satisfacción Laboral. *Revista Debates, Tecnología y Sociedad* Nº3, 24-28.
- PALMA CARRILLO, S. O. N. I. A. (2007). Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Lima, Perú. Recuperado el 12 de diciembre 2015
- PEÑA, E. (1987) Satisfacción Laboral en empleados de una empresa comercial de Lima. Tesis para optar el Título de Licenciada en Psicología, Universidad San Martín de Porres, Lima.

- PEREYRA, M. (1997) Análisis de la Satisfacción Laboral en una empresa estatal. Tesis para optar el Título de Licenciada en Psicología, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima.
- ROBBINS, S. (1994) Comportamiento Organizacional. (6ta. ed.) México: Prentice Hall.
- ROBBINS, S. (1999) Comportamiento Organizacional (8va. ed.) México: Prentice Hall.
- SILVA, T. (1985) Niveles de Satisfacción laboral en una muestra de empleados del IPSS. Tesis para optar el Título de Licenciada en Psicología, Universidad San Martín de Porres, Lima.
- SANDOVAL CARAVEO, M. del C. Mayo – agosto 2004, año 10 número 27: 83-87

INDICE DE ANEXOS

ANEXO 01:

Puntuación y calificación de cuestionarios 54

ANEXO 02:

Cuestionarios 56

ANEXO 03:

Operacionalización de variables 63

ANEXO 04:

Matriz de consistencia 65

ANEXO N° 01:

PUNTUACIÓN Y CALIFICACIÓN DE CUESTIONARIOS

CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	ITEMS	CRITERIO MEDICIÓN	PUNTAJE
Autorrealización	1, 7, 10, 26, 27, 32, 36, 38, 46, 47	Nunca (1), Poco (2), Regular (3), Mucho (4), Siempre (5)	50
Involucramiento Laboral	2, 5, 11, 12, 15, 17, 20, 22, 37, 44	Nunca (1), Poco (2), Regular (3), Mucho (4), Siempre (5)	50
Supervisión	3, 6, 13, 16, 21, 28, 29, 31, 39, 41	Nunca (1), Poco (2), Regular (3), Mucho (4), Siempre (5)	50
Comunicación	4, 9, 14, 19, 23, 24, 34, 40, 42, 49	Nunca (1), Poco (2), Regular (3), Mucho (4), Siempre (5)	50
Condiciones Laborales	8, 18, 25, 30, 33, 35, 43, 45, 48, 50	Nunca (1), Poco (2), Regular (3), Mucho (4), Siempre (5)	50
Total	50		250

CALIFICACIÓN	PUNTAJE
Muy favorable	201 a 250
Favorable	151 a 200
Medianamente favorable	101 a 150
Desfavorable	51 a 100
Muy desfavorable	0 a 50

SATISFACCIÓN LABORAL

PUNTUACIÓN

DIMENSIONES	ITEMS	CRITERIOS MEDICIÓN	PUNTAJE
Condiciones físicas y/o materiales.	1, 13, 21, 28, 32	Ninguno (1), Poco (2), Regular (3), Mucho (4), Siempre (5)	20
Beneficios sociales y/o remunerativos.	2, 7, 14, 22	Ninguno (1), Poco (2), Regular (3), Mucho (4), Siempre (5)	20
Políticas administrativas	8, 15, 17, 23, 33	Ninguno (1), Poco (2), Regular (3), Mucho (4), Siempre (5)	30
Relaciones sociales	3, 9, 16, 24	Ninguno (1), Poco (2), Regular (3), Mucho (4), Siempre (5)	20
Desarrollo personal	4, 10, 18, 25, 29, 34	Ninguno (1), Poco (2), Regular (3), Mucho (4), Siempre (5)	30
Desarrollo de tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35	Ninguno (1), Poco (2), Regular (3), Mucho (4), Siempre (5)	30
Relación con la autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36	Ninguno (1), Poco (2), Regular (3), Mucho (4), Siempre (5)	30
Total	36		180

CALIFICACIÓN	PUNTAJE
Muy satisfecho	121 a 180
Satisfecho	91 a 120
Medianamente satisfecho	71 a 90
Insatisfecho	46 a 70
Muy insatisfecho	0 a 45

ANEXO N°02

CUESTIONARIO N° 01



CLIMA ORGANIZACIONAL



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN
MARCOS

(Universidad del Perú, Decana de América)

FACULTAD DE MEDICINA

UNIDAD DE POST GRADO

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN EN ENFERMERIA

I. INTRODUCCIÓN: Estimado señor (a) soy estudiante de la Especialidad de Centro Quirúrgico de la Universidad UNMSM me encuentro realizando un estudio de investigación Titulado: "INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION DEL CENTRO QUIRURGICO" cuyo objetivo es Analizar la Influencia del Clima Organizacional en el personal Asistencial para lo cual solicito su participación, el cual tiene carácter anónimo y contribuirá a mejorar el desempeño y la calidad de su participación n dentro del equipo de salud.

II. DATOS GENERALES:

1. LABORALES:

- Área del Servicio donde trabaja: _____
- Condición de trabajo:
Nombrado: _____ Contratado: _____
- Tiempo de servicio en el hospital: _____

2. DATOS PERSONALES:

- EDAD: 20 – 30 años () 41 – 50 años ()
31 – 40 años () Más de 50 ()
- SEXO: M () F ()

III. CONTENIDO: Marque lo que Ud. crea correspondiente con un "X" (aspa).

Nº	ITEM	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución.					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					

4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi trabajo la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de información.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	El jefe expresa reconocimientos por los logros.					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					

24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afronta y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
39	El Jefe escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras					
42	Existe una clara definición de visión, misión y valores en la institución.					

43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración ente el personal de las diversas unidades					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la empresa.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo con otras áreas de la organización.					

CUESTIONARIO N° 02

SATISFACCIÓN LABORAL



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN
MARCOS
(Universidad del Perú, Decana de América)
FACULTAD DE MEDICINA
UNIDAD DE POST GRADO
PROGRAMA DE SEGUNDA
ESPECIALIZACIÓN EN ENFERMERIA



I. **INTRODUCCION:** El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer el Grado de Satisfacción que le brinda Servicio de trabajo a fin de plantear medidas correctivas para contribuir a la mejora de la Salud laboral y por ende la calidad de atención. Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad. Agradeciéndole atentamente por su colaboración.

II. **DATOS GENERALES:**

1. **EDAD:**

- a. Menor de 23 años
- b. 24 – 30 años
- c. 31 – 40 años
- d. Mayor de 40 años

2. **TIEMPO DE SERVICIO EN CENTRO QUIRÚRGICO:**

- a. Menos de 06 meses
- b. De 06 meses a 10 años
- c. De 11 a 20 años
- d. Mayor de 21 años

III. **CONTENIDO:** Marque lo que Ud. crea correspondiente con un “X” (aspa).

N°	ITEM	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.					
2	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.					

5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi jefe es comprensivo.					
7	Me siento mal con lo que percibo.					
8	Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde se trabaja es agradable.					
14	Siento que el sueldo que percibo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21	El ambiente laboral me ofrece una comodidad inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					

28	El ambiente donde laboro es incómodo.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
31	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO N°03:

OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

NOMBRE DE LA VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	ESCALA DE MEDICION	DIMENSIONES O FACTORES	INDICADORES	VALOR FINAL	INSTRUMENTO
Satisfacción Laboral	Nivel de conformidad del individuo respecto a su entorno de trabajo en el centro quirúrgico del Hospital "Félix Mayorga Soto".	Es el grado de conformidad que los profesionales asistenciales y técnicos asistenciales que laboran en el Centro Quirúrgico presentan en relación a su trabajo en sí y a su entorno laboral y que puede ser analizada desde las dimensiones de: condiciones física y /o materiales; beneficios laborales o remuneraciones en el trabajo, Relación sociales; desarrollo personal; la política administrativa en la relación con la autoridad; en el desempeño de sus tareas con el beneficio laboral y sus remuneraciones.	Ordinal cualitativa	I. Condiciones Físicas y/o Materiales	1, 13, 21, 28, 32	<ol style="list-style-type: none"> Altamente Satisfecho (121-180)** Satisfecho (91-120)** Medianamente satisfecho (71-90)** Insatisfecho (46-70)** Muy insatisfecho (menor de 45)** 	<p><u>Fuente 1</u></p> <p>Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. <i>Revista Teoría e Investigación en Psicología</i>, 9(1), 27-34.</p> <p><u>Fuente 2.**</u></p> <p>Chanduvi, M., & Elizabeth, N. (2012). Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Essalud, Chiclayo 2010.</p>
				II. Beneficios Laborales y/o Remunerativos	2, 7, 14, 22		
				III. Políticas Administrativas	8, 15, 17, 23, 33		
				IV. Relaciones Sociales	3, 9, 16, 24		
				V. Desarrollo Personal	4, 10, 18, 25, 29, 34		
				VI. Desempeño de Tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35		
				VII. Relación con la Autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36		

NOMBRE DE LA VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	ESCALA DE MEDICION	DIMENSIONES O FACTORES	INDICADORES	VALOR FINAL	INSTRUMENTO
Clima Organizacional	Las percepciones compartidas por el personal asistencial profesional de enfermería y técnico asistenciales respecto diversos factores organizacionales y personales que afectan su trabajo en el centro quirúrgico en el Hospital "Félix Mayorca Soto"	Conjunto de medios favorables o desfavorables con el cual el trabajador profesionales asistenciales y técnicos asistenciales. Considera que su trabajo asistencial está influenciado o vinculado con la autorrealización, el involucramiento con el entorno, la comunicación con equipo, la aceptación de los procesos de supervisión y la obtención de la condición laboral merecida.	Ordinal cualitativa	Autorrealización	1, 7, 10, 26, 27, 32, 36, 38, 46, 47	1. Muy Favorable 2. Favorable 3. Medianamente Favorable 4. Desfavorable 5. Muy desfavorable	<u>Fuente 1</u> Palma Carrillo, S. O. N. I. A. (2007). Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Lima, Perú. <i>Recuperado el 12 de octubre de 2015</i>
				Involucramiento laboral	2, 5, 11, 12, 15, 17, 20, 22, 37, 44		
				Supervisión	3, 6, 13, 16, 21, 28, 29, 31, 39, 41.		
				Comunicación	4, 9, 14, 19, 23, 24, 34, 40, 42, 49.		
				Condiciones laborales	8, 18, 25, 30, 33, 35, 43, 45, 48, 50		

ANEXO N°04:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO
¿Cuál es la influencia del clima laboral en la satisfacción del personal asistencial del centro quirúrgico, en el hospital "Félix Mayorca Soto" de Tarma. 2015?	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la influencia del clima laboral en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico en el Hospital "Félix Mayorca Soto" de Tarma 2015.</p>	<p>H1:</p> <p>"Existe influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico en el Hospital "Félix Mayorca Soto" de Tarma 2015.</p>	<p>V1: INDEPENDIENTE</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>DIMENSIONES DE VARIABLE 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización, • Involucramiento laboral • Supervisión • Comunicación • Condiciones laborales 	<p>TIPO Y DISEÑO DEL ESTUDIO: Descriptivo, no experimental transversal.</p> <p>UNIDAD DE ANÁLISIS: Personal asistencial del Centro Quirúrgico del Hospital Félix Mayorca Soto, Tarma.</p> <p>POBLACIÓN DE ESTUDIO: Conformado por 30 trabajadores del Centro Quirúrgico.</p> <p>.TAMAÑO Y SELECCIÓN DE LA MUESTRA:</p>	<p>INSTRUMENTO PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Cuestionario de 50 preguntas elaborado y validado por Palma S, 2007.</p> <p>INSTRUMENTO PARA MEDIR SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>Instrumento cuestionario de 36 preguntas elaborado y validado por Palma S. 1999</p>

	<p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la percepción del clima organizacional del personal asistencial del centro Quirúrgico en el Hospital “Félix Mayora Soto” Tarma 2015. • Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayora Soto” Tarma 2015. 	<p>H0:</p> <p>“No Existe influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico en el Hospital “Félix Mayora Soto” de Tarma 2015.</p>	<p>V2: DEPENDIENTE</p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p>FACTORES DE VARIABLE 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas y/o materiales • Beneficios sociales y/o remunerativos <ul style="list-style-type: none"> • Políticas administrativas • Relaciones sociales • Desarrollo personal <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de tareas • Relación con la autoridad 	<p>A un IC 95%, se considera el total de trabajadores.; 30.</p> <p>TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p> <p>Entrevista y llenado de dos cuestionarios.</p> <p>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN:</p> <p>Análisis de variables individualmente según dimensiones y a través de factores absolutos y relativos para las variables cualitativas y media, valores: máximo y mínimo.</p> <p>Prueba de hipótesis estadística.</p>	
--	---	---	---	--	--