



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por
las enfermeras en el Servicio de Neonatología del
Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins
Lima – 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. María de Fátima Liliana Ballón Rendón

ASESOR:

Dr. Danilo Sánchez Coronel

SECCIÓN:

Ciencias de la Salud

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los Servicios de la Salud

PERÚ - 2018

Página del Jurado

Dr. Juan Mendez Vargaray

Presidente

Mgrt. Teresa Campana Añasco

Secretaria

Dra. Juana Yris Díaz Mujica

Vocal

Dedicatoria

A Dios nuestro señor, quien es mi soporte para seguir en la lucha de la vida diaria, sobre todo a lo largo de mis estudios de maestranza.

A mis padres que desde el cielo estoy segura que estarán contentos de este esfuerzo que es algo bueno para mí dándome su bendición.

A mis dos hijos que son el motivo de mi vida, mis esfuerzos, sacrificios; que con su cariño, su apoyo me impulsaron a seguir adelante.

Agradecimiento

A mi familia por apoyarme en todo momento porque no ha sido sencillo hasta ahora pero que con su apoyo voy superando obstáculos.

A mi gran amiga Cecilia con mucho cariño por estar en momentos de flaqueza e indecisión me levantaba el ánimo para seguir adelante.

A mis colegas un agradecimiento especial por su valiosa participación desinteresada que fueron artificios para culminar el estudio.

Declaratoria de autenticidad

Yo, María de Fátima Liliana Ballón Rendón, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con D.N.I. N° 08633559, con la tesis titulada: “Relación entre clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016”; presentada para la obtención del grado académico de Maestra en Gestion de los Servicios de la Salud, es de mi autoría. De conformidad con la Resolución de Vicerectorado Académico N° 0001-2016-UCV-VA. Lima, 31 de marzo de 2016; . Por lo tanto, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 01 de noviembre de 2016

María de Fátima Liliana Ballón Rendón
D.N.I. N° 08633559

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la tesis titulada: “Relación entre clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

El documento consta de ocho capítulos. El primer capítulo, está relacionado con la introducción donde se detalla los antecedentes, marco teórico, justificación, problema, hipótesis y objetivos. el segundo capítulo, se refiere al marco metodológico, el cual define las variables, operacionalización de variables, metodología, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. el tercer capítulo, está referido a los resultados a los cuales ha llegado la investigación. el cuarto capítulo. la discusión con los estudios revisados. el quinto capítulo, las conclusiones finales a las que se llegó en el presente estudio. el sexto capítulo, las recomendaciones que se hace en base a los resultados obtenidos de la investigación. el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas consultadas. finalmente, en el octavo capítulo, se incluyen a los anexos.

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016; Correlación de Rho Spearman de 0.679, con $\alpha = 0.05$ y $p\text{-valor} = 0.042 < 0.05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación.

Esperamos Señores Miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica	19
1.3. Justificación	32
1.4. Problema	35
1.5. Hipótesis	36
1.6. Objetivos	37
II. MÉTODO	38
2.1. Variables	39
2.2. Operacionalización de variables	40
2.3. Metodología	42
2.4. Tipo de estudio	42
2.5. Diseño	42
2.6. Población, muestra y muestreo	43
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
2.8. Validación y confiabilidad del instrumento	46

2.9.	Métodos de análisis de datos	47
2.10.	Aspectos éticos	47
III.	RESULTADOS	48
IV.	DISCUSIÓN	59
V.	CONCLUSIONES	62
VI.	RECOMENDACIONES	64
VII.	REFERENCIAS	66
VIII.	ANEXOS	71

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.	49
Tabla 2. Clima organizacional y el sentido positivo de la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.	50
Tabla 3. Clima organizacional y la satisfacción con la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.	51
Tabla 4. Clima organizacional y la realización personal percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.	52
Tabla 5. Clima organizacional y la alegría de vivir percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.	53

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.	49
Figura 2. Clima organizacional y el sentido positivo de la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.	50
Figura 3. Clima organizacional y la satisfacción con la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.	51
Figura 4. Clima organizacional y la realización personal percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.	52
Figura 5. Clima organizacional y la alegría de vivir percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.	53

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

La población estuvo conformada por 119 profesionales de enfermería. El método que se empleó fue hipotético-deductivo, el tipo de estudio fue una investigación básica descriptiva simple. Asimismo, fue de diseño correlacional y de corte transversal. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios tipo Escala de Likert. En el estudio se realizó la validación del instrumento (juez experto) y también se realizó la confiabilidad del instrumento (prueba piloto); es decir, se aplicó los instrumentos de los siguientes autores: El instrumento 1 del clima organizacional adaptado por Calcina, en su estudio de Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros. El instrumento 2 del felicidad laboral adaptado de Alarcón, en su estudio Escala de la Felicidad de Lima. La variable independiente fue el clima organizacional con sus dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estado de desempeño, conflictos e identidad. La variable dependiente fue la felicidad laboral con sus dimensiones sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir; cuyos resultados se presentaron en gráficos y tablas de contingencia.

La investigación concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

Palabras claves: Clima organizacional, felicidad laboral, enfermeras

Abstract

This study aimed to determine the relationship between the organizational climate and the happiness perceived by nurses in the Service of Neonatology of the National Hospital Edgardo Rebagliati Martins. Lima - 2016.

The population was formed by 119 nursing professionals. The method used was hypothetical-deductive, the type of study was a simple descriptive basic research. It was also of correlational and cross-sectional design. The technique used was the survey and two Likert Scale questionnaire instruments. The instrument was validated (expert judges) and instrument reliability (pilot test) was performed either; That is to say, the instruments of the following authors were applied: The instrument 1 of the organizational climate adapted by Calcina, in his study of organizational climate and job satisfaction in nurses. The instrument 2 of work happiness adapted from Alarcón, in his study Escala de la Felicidad de Lima. The independent variable was the organizational climate with its dimensions structure, responsibility, reward, risk, heat, support, performance status, conflicts and identity. The dependent variable was job happiness with its positive dimension of life, satisfaction with life, personal fulfillment and joy of living; Whose results were presented in graphs and contingency tables.

The research concludes that there is a significant relationship between the organizational climate and the happiness perceived by the nurses in the Neonatology Service of the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital. Lima – 2016.

Key words: Organizational climate, job happiness, nurses

I. Introducción

El clima organizacional y la felicidad laboral en los profesionales de enfermería están estrechamente relacionadas entre sí, siendo de causa-efecto. El clima organizacional engloba la percepción que presentan los individuos con respecto a su área de trabajo; de tal manera que describe como está estructurada una institución. Según Renis Likert en su teoría sobre el clima organizacional menciona que la forma de comportarse de los trabajadores está enmarcado por las particularidades de la administración y la organización, también por el conocimiento que tienen los individuos con respecto a la institución laboral. La felicidad laboral en sí es la respuesta emocional positiva del trabajador por su área de trabajo. Según Sonja Lyubomirsky en su teoría sobre la felicidad laboral menciona como la evaluación del cumplimiento de los requerimientos del trabajador durante su desempeño laboral de forma positiva.

El presente trabajo de investigación tiene el propósito de analizar las relaciones entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras, para determinar el grado de relación de causa-efecto entre las dos variables. Asimismo, se estudiarán las dimensiones del clima organizacional (estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto, e identidad), y la felicidad laboral (sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, y alegría de vivir), en cuanto a la edad, sexo, estado civil, situación laboral y experiencia en el servicio y en la institución donde labora.

El estudio titulado: “Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras. La relevancia del estudio radica en el derecho como persona, de proporcionar un medio favorable para la productividad, confianza, sentido de superación y bienestar, que al generar felicidad son la base del comportamiento exitoso y del círculo virtuoso de la mejora incesante y bienestar de las organizaciones. Por lo tanto, se puede manifestar que las personas felices se concentran positivamente en su bienestar, evitan accidentes y reducen el ausentismo en el trabajo, atraen mejores ingresos y beneficios a su vida personal y laboral. Los resultados del estudio aportarán elementos concernientes al clima organizacional, un medio donde las profesionales requieren dedicación, interés, perseverancia, responsabilidad y alto sentido de bienestar o felicidad, como prerrequisito para ofertar calidad en el servicio.

1.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Vera y Samudio (2013), en su estudio titulado: *Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social*, en Asunción: Paraguay, tuvo como objetivo de evaluar la percepción del clima organizacional de enfermería. Se utilizó el método descriptivo y analítico; la muestra fue 188 enfermeras(os) asistenciales; la técnica fue una encuesta y como instrumento un cuestionario tipo escala de likert. Los resultados fueron que las enfermeras perciben el clima satisfactoriamente 76% e insatisfactoriamente fueron en los hospitales regionales; Concepción 10% y San Pedro 8%, Pedro Juan Caballero y Encarnación 6%. Las conclusiones finales fueron entre otras que las enfermeras perciben un clima organizacional satisfactoriamente por considerar que hay maneras de cambiar los características que ayudan a mejorar el clima organizacional de las enfermeras. Asimismo, las enfermeras perciben un clima organizacional insatisfactoriamente por la antigüedad de la infraestructura, escasas oportunidades de capacitación, salarios bajos, nulidad en los incentivos salariales, y escasa participación de desarrollo personal y profesional.

García, Moro y Medina (2013), en su estudio titulado: *Evaluación y dimensiones del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería*, en Madrid: España, tuvo como objetivo describir las dimensiones con mayor impacto en la valoración del clima organizacional y satisfacción laboral. En el presente estudio de investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal, analítico y observacional; la muestra fue 1.676 entre técnicos y profesionales de enfermería; la técnica utilizada fue una encuesta y como instrumento un cuestionario sobre la satisfacción Osakidetza tipo escala de likert. Los resultados del estudio fueron que el personal de enfermería perciben el clima organizacional positivo 56% y la satisfacción laboral buena 86%. En cuanto a las enfermeras el clima organizacional fue positiva 11% y la satisfacción laboral buena 11%; y las técnicas de enfermería perciben el clima organizacional positivo 86% y la satisfacción buena 75%. Las conclusiones finales fueron entre otras que las enfermeras perciben un clima organizacional positivo y satisfacción laboral buena; sin embargo, las técnicas de enfermería se encuentran más satisfechas que las enfermeras.

Arias (2012), en su estudio titulado: *Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños*, en San José: Costa Rica, tuvo como objetivo identificar los factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería. Se utilizó el enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal; la muestra fue 44 profesionales de enfermería; la técnica fue una encuesta y como instrumentos dos cuestionarios tipo escala de likert. Los resultados del estudio fueron que las profesionales de enfermería perciben el clima organizacional positivo 65% y la satisfacción laboral buena 58%; esto se ve reflejado por la buena comunicación, trabajo en equipo, un excelente liderazgo, así como la institución se preocupa por capacitarlos y además de darles incentivos salariales por su labor asistencial. Las conclusiones finales fueron entre otras que las profesionales de enfermería perciben un clima organizacional positivo porque en la institución donde laboral existen oportunidades para su éxito individual y laboral; en relación a la satisfacción laboral, en enfermería es buena debido a que perciben un ambiente agradable de trabajo, existe una comunicación, trabajo en equipo y condiciones laborales saludables para un buen desempeño.

Apuy (2012), en su estudio titulado: *Factores del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería*, en San José: Costa Rica, tuvo como objetivo conocer los factores del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral. Se utilizó el enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal; la muestra fue 45 profesionales de enfermería; la técnica fue una encuesta y como instrumentos dos cuestionarios tipo escala de likert. Los resultados del estudio fueron que las profesionales de enfermería perciben un clima organizacional positivo 71%, y la satisfacción laboral es buena 85%. Las conclusiones finales fueron entre otras que las profesionales de enfermería se sienten satisfechos con el ambiente donde se desempeñan laboralmente, por que consideran que su superior como jefe del servicio toma interés por las condiciones ambientales donde laboran, es muy comprensible, congruentes con sus ordenes, manifiesta un liderazgo acorde con sus subordinados. Sin embargo, existe un porcentaje considerable que desapruaban el clima organizacional y por ende no están satisfechos laboralmente, porque consideran al jefe inmediato como desinteresado por el cambio en la institución, existe escasa comunicación, no perciben oportunidades de desarrollo y logro personal, así con nulidad de incentivos.

Antecedentes Nacionales

Chumpitaz (2014), en su estudio titulado: *Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras*, en Lima: Perú, tuvo como objetivo determinar la cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras. Se utilizó el enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y nivel aplicativo; la muestra fue 134 profesionales de enfermería; la técnica utilizada fue una encuesta y como instrumento un cuestionario sobre la Ideología Cultural de Roger Harrison tipo escala de likert. Los resultados del estudio fueron que los profesionales de enfermería perciben la cultura organizacional actual por cada tipo cultural, poder 38.4%, rol 25.3%, tarea 23.2% y la persona 13.1%. Las conclusiones finales fueron entre otras que los profesionales de enfermería perciben que la cultura organizacional actual está encaminada al poder y al rol, y los profesionales de enfermería perciben que la cultura organizacional deseada está encaminada a la tarea y a la persona. Por lo tanto, se percibe que los profesionales de enfermería su labor profesional están enmarcadas hacia el paciente y/o usuario, enfocándose mayormente a cumplir su rol asistencial de ayudar en su recuperación, brindado para ello cuidados holísticos con calidad y calidez.

Monteza (2013), en su estudio titulado: *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico*, en Chiclayo: Perú, tuvo como objetivo determinar la influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras. Se utilizó el enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal; la muestra fue 46 profesionales de enfermería; la técnica fue una encuesta y como instrumentos dos cuestionarios tipo escala de likert. Los resultados del estudio fueron que las profesionales de enfermería perciben un clima laboral medianamente favorable 42%, y en cuanto a la satisfacción laboral se perciben como medianamente satisfecho 35%. Las conclusiones fueron entre otras que el clima laboral influye en la satisfacción de las enfermeras de centro quirúrgico. Asimismo, el clima laboral es medianamente favorable porque perciben que la autorrealización profesional está impedida debido a la carga excesiva de trabajo, no es valorado su labor asistencial por la jefatura a cargo; por ende, los profesionales de enfermería no se comprometen laboralmente, lo cual contribuye a que manifiesten insatisfacción laboral y con ello sentirse desmotivadas, por consiguiente no existen beneficios sociales y/o remunerativos, escasa dotación de enfermería y de materiales.

Sotomayor (2012), en su estudio titulado: *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores*, en Moquegua Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores. Se utilizó el enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal; la muestra fue 109 trabajadores; la técnica utilizada fue una encuesta y como instrumentos dos cuestionarios sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Los resultados del estudio fueron que el clima organizacional es medianamente favorable, relaciones 51%, estructura 49%, liderazgo 69%, recompensas 47%, mecanismos útiles 53%, propósito 64%, actitud hacia el cambio 49%; y la satisfacción laboral es medianamente favorable, en cuanto a la promoción 75%, recompensas 90%, y el trabajo en sí 78%. Las conclusiones fueron entre otras que el clima organizacional es medianamente favorable, esto está determinado por la confianza, apoyo, reconocimiento y autonomía, manifestado por la jefatura percibida entre miembros del equipo de trabajo; y la satisfacción laboral es medianamente favorable manifestada por la comunicación asertiva con la jefatura, ambientes favorables, autonomía demostrada y sentirse reconocidos por la institución.

Sánchez (2011), en su estudio titulado: *Clima organizacional que perciben los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Docente*, en Trujillo Perú, tuvo como objetivo conocer la percepción sobre el clima organizacional en la institución de salud. Se utilizó el enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal; la muestra fue 266 profesionales de enfermería; la técnica utilizada fue una encuesta y como instrumento un cuestionario sobre el clima organizacional tipo escala de likert. Los resultados del estudio fueron que el clima organizacional percibida por los profesionales de enfermería es buena 82% y mala 18%. Las conclusiones finales del estudio fueron entre otras que el clima laboral es buena en mayor proporción por los profesionales de enfermería y en menor proporción por los técnicos en enfermería.

Por los estudios, se evidencia que se han encontrado estudios similares a la investigación, que permitieron estructurar secuencialmente la base teórica, el material y el método de estudio, lo cual nos conllevó a realizar este estudio de suma relevancia a fin de que con los hallazgos encontrados se hagan las correcciones pertinentes y necesarias para que de esta manera se logren diseñar estrategias de mejora del clima organizacional y por ende la felicidad laboral, y por ende brindar una atención de calidad.

1.2. Fundamentación científica

1.2.1. Clima organizacional

Según Sotomayor (2012, p.12), el clima organizacional está conformado por todos los miembros del equipo de trabajo, su gente, sus características, sus personalidades, donde lo más importante es que los integrantes de una institución estén alineados, que estén caminando hacia un mismo objetivo; que logren las metas y atiendan en productos y/o servicios al 100% a los clientes o usuarios nuevos y que lleguen a una trayectoria con ellos.

Sotomayor (2012, p.12), sostuvo que las claves importantísimas a tener en cuenta en un ambiente organizacional que los trabajadores que forman parte del equipo se sientan que son importantes, que su trabajo en el día a día aporta, que ellos no sientan que no están picando pedras sino más bien son los constructores de una catedral, son los denominados escultores del logro empresarial, al sentirse parte de un equipo, al ser escuchados, sentirse que son importantes, dando ideas e innovaciones, en cada uno de los procesos que en el día a día manejan, hace esencial y clave del clima organizacional.

Sotomayor (2012, p.12), señaló que es muy fácil identificar la comunicación del trabajo en equipo con la gente, esa es una clave básica que los directivos de la organización tienden a observar, los tiempos muertos en las instituciones como son los descansos o los almuerzos, son espacios espectaculares para identificarse que tipo de relaciones interpersonales existen en las compañías, como vemos que la gente satisfecha o los trabajadores contentos es la gente que mejor hace su labor con la pasión y energía que se demuestran con los resultados obtenidos en el día a día durante su jornada laboral.

Sotomayor (2012, p.12), refirió que los directivos o jefes son esenciales para el trabajo en equipo, tienen que tener claridad del personal a su cargo, saber que les motiva, cuales son sus metas, es decir, cada meta individualizada deben proyectarlas con las metas organizacionales; para que ellos sientan que en el día a día entre más logren los objetivos organizacionales, a su vez ellos están creciendo como personas. Para identificar el clima organizacional se debe de estar alineados con el liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, para enfocar las causas para llegar a un excelente clima organizacional.

Definiciones sobre clima organizacional

El clima organizacional de enfermería es actualmente un estudio de gran relevancia en el ámbito institucional; es decir, donde los trabajadores, en especial de los profesionales de la salud cobran importancia en la forma de comportarse en su entorno laboral, donde se rigen por reglas de carácter organizacional. Por ende, hoy en día el estudio acerca del clima organizacional presenta a continuación las definiciones más relevantes.

Gibson, Ivancevich y Donnelly (2010, p.12), refirieron que el clima organizacional engloba a todas las características que se desarrollan en el ámbito laboral; percibido de manera directa o indirectamente por los trabajadores, enfatiza como percibe el ambiente donde se desempeña; es decir, en qué medidas son satisfechas sus necesidades, como percibe el apoyo entre jefes y compañeros, como es la conducción organizativa, de acuerdo a las normas y restricciones, así como el grado de autonomía para realizar su labor, con aplicación de recompensas en términos de equidad y adecuación.

Balderas y Campbell (2010, p.10), señalaron que el clima organizacional es resultante de lo que perciben los trabajadores respecto al ambiente laboral donde se desenvuelven, en sí es la suma de muchos factores como son las opiniones personales de los trabajadores acerca del lugar donde laboran; es decir, reúne características institucionales como son el liderazgo, conflictos, sistemas de recompensas y castigos, el control y supervisión.

Brunet (2011, p.15), precisó que el clima organizacional se configura como el aspecto estructural del ambiente laboral donde trabajan, que engloban las características de una organización tanto globales como individuales, que suelen ser las causales de una motivación laboral; asimismo, influye en la manera de comportarse de los trabajadores, ya que la percepción del ambiente donde se desenvuelve laboralmente está llena de infinidad de factores motivacionales como el entorno, la responsabilidad, las obligaciones, los recursos, los compañeros, la dirección, la organización, entre otros. Asimismo, como sabemos el ser humano es cambiante, genera día a día objetivos, por ende el directivo debe empoderar, liderar a sus subordnados hacia un fin común a fin de logra el éxito esperado mediante el desarrollo de un clima organizacional efectivo.

Likert (2010, p.12), refirió que el clima organizacional es el modo de comportarse de los profesionales de salud, encausado por el comportamiento de la administración laboral y las condiciones institucionales que son percibidas por los trabajadores asistenciales de salud; es decir, la forma de actuación de un trabajador ante cualquier evento percibido durante su labor asistencial dentro su jornada laboral; lo que influye significativamente en el comportamiento de los trabajadores en su ambiente de trabajo.

Stoner (2010, p.5), señaló que existen dos enfoques sistematizados del clima organizacional; el primero se refiere al plano individual referido a las características y atributos propios del potencial humano o del trabajador de un determinado servicio, su personalidad, valores, actitudes y percepción acerca del medio en el que se desenvuelve laboralmente; y en el plano grupal referido fundamentalmente por la estructura macro y micro ambiental de cada centro laboral; los procesos organizativos en relación a la forma de comunicarse, tomar decisiones, evaluar el rendimiento y administrar el sistema de recompensas por el trabajo realizado; la motivación, y el liderazgo.

El Ministerio de Salud del Perú (2015, p.1), señaló que el clima organizacional en el profesional de enfermería ha sido y continúa siendo materia de estudio por evidenciar uno de los aspectos del comportamiento humano en las organizaciones; a través del clima se ponen de relieve la forma como el trabajador percibe el medio ambiente laboral en que se desenvuelve, así como las relaciones entre los compañeros en el trabajo asistencial, y la forma como el modo de organizarse, liderar esfuerzos personales, aplicar normas, sistemas de control y recompensas, que afectan al trabajador de salud.

Asimismo, el clima organizacional es de suma relevancia su influencia positiva o negativa institucional; primeramente lo positivo es producir logros, poder, productividad, satisfacción, adaptación e innovación; segundo lo negativo es insatisfacción, inadaptación, ausentismo, esca creatividad y baja productividad. Finalmente, el clima organizacional unido a la estructura y las personas que lo integran, que en suma engloban un conjunto o sistema interdependiente y dinámico en el ámbito laboral; cuando el clima organizacional es saludable, trae como consecuencia el desarrollo de una cultura organizacional positivo, basados en las necesidades y expectativas, que son ampliamente satisfechas durante su labor asistencial dirigido a todos los miembros de la organización de salud.

Dimensiones del clima organizacional

Según, Litwin y Stinger (2010, p.12-18), postularon la existencia de nueve dimensiones:

Estructura: Es la dimensión que describen lo que perciben los trabajadores de salud sobre las reglas regidas por la organización, que están conformadas estructuralmente la pirámide organizacional donde laboran los trabajadores de salud, el cual se incluyen a las políticas, normas, deberes y obligaciones organizativas; es decir, como perciben los trabajadores de salud, las tareas definidas, quién ordena y decide, las normas del hospital, la configuración institucional y la productividad alcanzada por los trabajadores.

Responsabilidad: Es la dimensión que describen lo que perciben los trabajadores de salud sobre ellos mismos, de la forma de como se desempeñan laboralmente teniendo en cuenta el compromiso con el trabajo encomendado, autonomía en la toma de decisiones; es decir, señala como perciben en su forma de actuar los trabajadores en cuanto a sus juicios individuales, supervisión de jefatura, iniciativa, y resolver los problemas.

Recompensa: Es la dimensión que describen lo que perciben los trabajadores de salud sobre la recompensa percibida por su labor asistencial hecho de forma correcta, señala la forma en la cual la organización fomenta el premio o castigo; es decir, los incentivos, los halagos, los premios, las felicitaciones, elogios; es decir, señala como perciben en su forma de actuar los trabajadores la promoción, reconocimiento y sanciones.

Riesgo: Es la dimensión que describen lo que perciben los trabajadores de salud sobre los riesgos laborales, el sentimiento acerca de los peligros laborales, como son las condiciones ambientales de riesgo donde se desenvuelven laboralmente; es decir, señala como perciben en su forma de actuar los trabajadores han tomado riesgos en los momentos oportunos, tomar riesgos grandes ocasionalmente, y arriesgo por una idea.

Calor: Es la dimensión que describen lo que perciben los trabajadores de salud sobre el ambiente laboral sea de agrado y de buenas relaciones laborales; es decir, señala como perciben en su forma de actuar los trabajadores entre compañeros, que sea comfortable, lleno de armonía y sin problemas, entre jefes y subordinados y compañeros.

Apoyo: Es la dimensión que describen lo que perciben los trabajadores de salud sobre la cordialidad y apoyo al individuo, la forma de enfrentar su miedo al fracaso, a fin de sentir confianza para lograr motivos para el logro; orientado al fomento de un trabajo plagado de amistad, compañerismo, unión, trabajo en equipo; es decir, señala como perciben en su forma de actuar los trabajadores para mejorar su desempeño laboral personal y grupal, pensamiento de la jefatura por la productividad, y llevarse bien por un buen desempeño.

Estándares de desempeño: Dimensión que describen lo que perciben los trabajadores de salud sobre las medidas o pautas de rendimiento laboral, que estableciendo objetivos para poder cumplir las metas, planes, proyectos, que se cumplirán de acuerdo al desempeño realizado por el trabajador de salud, su comportamiento de acuerdo a la mejora de la productividad, el esfuerzo realizado por mejorar su actividad realizada, sentirse satisfecho por la forma como se desempeña laboralmente; es decir, señala como perciben en su forma de actuar los trabajadores para sentirse orgulloso de su desempeño laboral, como la jefatura habla de sus aspiraciones personales, y profesionales, así como el ente directivo y los subordinados se apoyan entre sí en casos difíciles.

Conflictos: Dimensión que describen lo que perciben los trabajadores de salud sobre la discusión, discrepancias, opiniones, a fin de solucionar los problemas que se presentan en el ámbito laboral; es decir, como perciben en su forma de actuar por mantenerse callado para evitar desacuerdos, la actitud del ente directivo frente a los problemas laborales, con ello hacer una mesa de debates para discutir posibles soluciones frente a los conflictos laborales, y respetando opiniones sin llegar al extremo de que la dirección sea hostil o prepotente en sus decisiones, sino más bien llegen a un acuerdo común entre todo el equipo de salud, y de esta manera trabajar satisfactoriamente.

Identidad: Es la dimensión que describen lo que perciben los trabajadores de salud sobre su nombre lo indica, identificación, lealtad, pertenencia, metas del grupo, confianza grupal, mejorar su desempeño, que tienen los trabajadores hacia su organización, el cual guarda compromiso de dar todo lo mejor para el éxito propio y de la organización. Por el contrario, al no presentar identidad individual lo lleva más a las tensiones y desconfianza; es decir, señala como perciben en su forma de actuar los trabajadores al sentirse orgullosos de pertenecer a su servicio, sentirse identificado con la labor desempeñada que sea se dumo agrado, y este actuar tener siempre claro su vocación de servicio al usuario.

Teoría del clima organizacional de Rensis Likert

A inicios del año 1946 Likert (2010, p.25), un psicólogo estadounidense, empezó a realizar investigaciones en el Instituto de Investigaciones Sociales en la Universidad de Michigan, para determinar el liderazgo organizacional; estas investigaciones se aplicaron en su etapa inicial con los trabajadores de oficina de una gran empresa aseguradora; por lo cual se pudo observar hallazgos sobre estilos de liderazgo relacionados a la productividad.

Los empleados de oficina de la empresa aseguradora donde recaen la mayor productividad estaban a cargo de jefaturas con estilos de liderazgo organizacional; es decir, los cambios en la elevación de la eran debido a la presencia de supervisores con autoridad, existía una supervisión flexible de parte de la jefatura y en la cual demostraban un gran interés por la salud y por su bienestar laboral de los trabajadores de salud.

Según Likert (2010, p.25), los hallazgos más resaltantes de los estudios realizados eran muy semejantes en otros estudios, por lo tanto, Likert concluyó que la jefatura estaba orientaba hacia una mejor calidad laboral por los trabajadores de salud más que por la tarea realizada; es decir, solo se enfocaban más en que la organización presente mayor productividad más que por la tarea realizada, por ende los trabajadores de salud demostraban una insatisfacción laboral. Posteriormente, al proseguir con investigaciones al respecto, donde evidenció que ambas dimensiones, interés por la salud del trabajador y bienestar laboral, son problemas independientes, con calificaciones por separado.

Además, Likert (2010, p.25), señaló que Gibson su compañera sentimental (conyuge), concluyeron que el clima organizacional está determinado prioritariamente por la conducta de la jefatura con los trabajadores de salud; depende principalmente por la forma como se perciben los trabajadores de salud el entorno laboral; es decir, las siguientes características del entorno laboral: como son los canales de comunicación, toma de decisiones, interés por los trabajadores durante su desempeño laboral, motivación laboral, el logro de sus metas organizativas, y por ende los trabajadores de salud percibirán con un clima organizacional positivo que demanda un trabajo en equipo, con buenas relaciones interpersonales, satisfacción por su labor encomendada y mejora en la productividad.

Cuestionario de clima organizacional

El instrumento del Clima Organizacional, fue elaborado por Litwin y Stringer (1968), con nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.8343. El presente instrumento originalmente estuvo conformado por nueve (09) dimensiones, con 50 ítems o indicadores que permitieron describir el ambiente laboral percibido por los trabajadores. Sin embargo, el presente instrumento del clima organizacional fue modificado en muchas oportunidades, la primera ocasión la realizó la Lic. Echezuria y Rivas (2001), en su tesis: “Estudio del clima organizacional en la Unidad de RRHH en una muestra de organismos públicos y empresas privadas”, con un alto grado de confiabilidad; la segunda vez fue para estructurarla e acuerdo o enfocados en la salud y exclusivamente a los enfermeros, por Dávila y Romero (2010) en su tesis: “Relación entre el síndrome del Burnout y la percepción sobre el clima organizacional en médicos”.

El presente instrumento culminado por la investigadora consta de 34 ítems o indicadores, en las cuales se detallan en las siguientes dimensiones descritas por Litwin y Stringer. El instrumento está estructurado por las siguientes dimensiones:

Estructura: en relación en hacer cumplir las normas, funciones, logros, objetivos, y políticas para la decisión final. Ítems del 1 al 05.

Responsabilidad: en relación al, alto grado de compromiso de los trabajadores, para desempeñarse laboralmente cin responsabilidad. Ítems del 061 al 10.

Recompensa: en relación al mérito y logros demostrados. Ítems del 11 al 14.

Riesgo: en relación al grado de riesgo percibido por los trabajadores durante su desempeño laboral. Ítems del 15 al 17.

Calor: en relación al ambiente lleno de calidez en el trabajo. Ítems del 18 al 20.

Apoyo: en relación al apoyo entre compañeros de trabajo. Ítems del 21 al 23.

Estándares de desempeño: en relación al grado de desempeño demostrado durante su ejercicio profesional. Ítems 24 al 26.

Conflicto: en relación al ambiente percibido de los trabajadores por su desempeño laboral de acuerdo a sus percepciones personales. Ítems del 27 al 30.

Identidad: en relación a la identificación con la institución donde labora al sentirse un miembro útil y ser parte de un equipo sólido. Ítems del 31 al 34.

1.2.2. Felicidad laboral

Según Moccia (2015, p.12), la felicidad laboral es tener en cuenta el foco de encontrar la pasión por lo que uno hace, encontrar motivos que nos hagan despertar cada día, con ganas querer de ir a mejorar, de hacer las cosas de una manera más productiva, encontrar también los deseos profesionales en nuestra carrera; los mayores fracasos profesionales raramente se dan por cuestiones técnicas y si por desarrollos emocionales.

Moccia (2015, p.12), refirió que es más normal ver que alguien se frustra porque realmente día a día hace algo que no le gusta y que por eso no quiere seguir haciéndolo, que hay alguien quiere a hacer algo que no le salga, porque las cuestiones técnicas realmente se aprenden y con el tiempo uno va desarrollandolas, en cambio lo que tiene que ver con lo emocional o con lo pasional es mucho más intrínseco y difícil de conseguir.

Moccia (2015, p.12), sostuvo que una persona optimista rinde entre un 65% y a un 100%, más que una persona que este en un nivel normal, esto lo que genera es un círculo virtuoso, es decir, si uno tiene una pasión por lo que hace tiene un optimismo que le conllevará a mayor productividad en el trabajo, como resultado voy a tener más valor para la empresa por lo tanto me van a responder por algun reconocimiento o un aumento de sueldo, lo que genera es mayor optimismo, me hace ser más productivo, empieza a circular esto que se denomina la felicidad laboral. Como es la virtuosidad laboral cuando uno está realmente predispuesto tiene ganas de dar de lo mejor hacia su trabajo.

Moccia (2015, p.12), mencionó que otro dato importante que para tener en cuenta es de saber que las emociones se contagian, esto impacta en el día a día en el trabajo si verdaderamente están con emociones negativas, o encontrándonos con gente que nos transmite esa emoción que hace primero no ser optimistas, no nos hace sentir con ganas de mejorar para que ser mejores, y no poder disfrutar verdaderamente de nuestro trabajo. por ende las instituciones requieren de una performance por encima de la media; donde sus trabajadores estén a gusto con su labor desempeñada, sentise felices por lo que hacen trayendo consigo gente optimista, gente que verdaderamente ame su trabajo, tenga pasión por su trabajo y que día a día acerque las cosas a algo mejores; rodo ello trae consigo que el día a día sea placentero lleno de gozo y satisfaccion .

Definiciones sobre felicidad laboral

El concepto de felicidad laboral es un tema de suma relevancia en el ámbito laboral de los profesionales de salud; en términos laborales se considera las emociones que perciben los trabajadores al sentirse realizado laboralmente, donde confluyen todos los aspectos interrelacionados por el trabajador y la organización. Por consiguiente, la felicidad laboral a continuación se detallan con definiciones actualizadas del concepto.

Según la Real Academia Española (2013, p.10), la felicidad es el estado anímico que manifiesta tener el ser humano en cuanto a sentirse con alegría, armonía, paz interior, con un enfoque de positividad manifestada por sentirse satisfecho con su vida o meta realizada; es decir, la felicidad está enmarcada en manifestar en todo momento un gozo de satisfacción personal.

Alarcón (2011, p.14), refirió que la felicidad laboral ha sido buscada desde tiempos remotos, siendo una parte de la filosofía de la vida interior de uno mismo. Para Aristóteles la felicidad es el fin último de todo ser humano; es decir, encontrarse con un gozo por vivir, sentirse realizado personalmente, socialmente e incluso profesionalmente, esto se manifiesta de manera que su vida está marcada de positividad llena de alegría y satisfacción.

Según la Encuesta Adecco (2014, p.12), sobre la felicidad laboral, en que se ha entrevistados a 2000 profesionales sanitarios en España, siendo los profesionales de enfermería los más felices con su labor asistencial en un 81.5%, a pesar de estar expuestos a riesgos ocupacionales, salarios bajos, escasos reconocimientos profesionales, con ambientes inapropiados para desempeñarse satisfactoriamente; ellas aun así son felices ya que la vocación que tienen por la recuperación del paciente, durante su atención el estar en contacto con el ser humano sano o enfermo, las hace merecedores de orgullo profesional.

Moccia (2015, p.10), señaló que la felicidad laboral es una constante de satisfacciones que engloba el bienestar general en el trabajo como ser humano, al sentirse satisfecho con lo que hace, al ser productivo, resolutivo, educativo, y por ende como ente profesional se ve identificado con el placer y gozo manifestado por su labor desempeñado.

Diener (2010, p.12), señaló que la felicidad está enmarcada a una suma de factores que son placenteros o satisfactorios, como satisfacción laboral, satisfacción personal, debido al matrimonio, realización profesional, ser padre o madre de familia, lograr su proyecto de vida; es decir, la felicidad está integrada por diferentes componentes, como es la satisfacción con la vida, con afectos positivos o experiencias emocionales agradables, lo que permite inferir que se es feliz cuando se tiene experiencias agradables, satisfechos con lo que son actualmente y con esperanza en el futuro, que será mejor.

Argyle, Martin y Crossland (2012, p.10), refirieron que es la presencia dominante de algunos logros; así, para, basados en la hipótesis que la felicidad es la ausencia de sentimientos negativos como la depresión y la ansiedad y que guarda estrecha relación con afectos positivos. Por otra parte, Diener, Emmons, Larsen y Griffin (2011), apoyados en uno de los componentes del bienestar subjetivo como estar satisfecho con la vida, si la felicidad laboral es la satisfacción con el trabajo conllevará al cambio del pensamiento del trabajador durante su desempeño laboral haciéndolo de manera grata y con disfrute.

Watson (2012, p.17), señaló que la felicidad laboral está definida como la intensidad de las emociones positivas, como alegría, interés, confianza u orgullo, y con menos frecuencia de emociones negativas, como tristeza, enfado o miedo; es decir, un balance positivo en general como resultado de la presencia de emociones positivas y negativas. Por ende la felicidad laboral es un balance de las emociones positivas y negativas en el ámbito laboral; sin embargo, Veenhoven (2011), señala que la felicidad es el grado en que un trabajador evalúa su calidad vida laboral de forma positiva, más no la negativa, solo refleja los aspectos de autorrealización, metas cumplidas, logros culminados, y bienestar general físico, psicológico y social en en al ámbito laboral.

Pflug (2010, p.12), mencionó que la felicidad laboral se compone de una mezcla de afectos o emociones positivas que se repiten con frecuentemente, alta satisfacción laboral y afecto o emociones negativas con menos frecuencia o infrecuente. En este sentido, la felicidad laboral viene determinada por la integración tanto de los aspectos genéticos y de personalidad como de los demográficos y circunstanciales. Sin embargo, la novedad de este enfoque estriba en incluir el factor motivacional y actitudinal para poder sentirse realizado laboralmente con la satisfacción de sus expectativas, logros y metas.

Dimensiones de la felicidad laboral

Lyubomirsky (2012, p.1), postulan la existencia de cuatro dimensiones:

El sentido positivo de la vida: Según Alarcón, Palacios y Salvadores (2012, p.12), comprendieron la posesión de la persona acerca de los aspectos beneficiosos de la vida, la pérdida de depresión, fracaso, pesimismo, intranquilidad y vacío existencial; es decir, indican el nivel de sentirse feliz que es reflejado según sus actos y expresiones manifestadas en el ámbito laboral, así como los sentimientos positivos que pueden evidenciarse en el comportamiento de las personas, comprende la visión hacia sí mismo y diversos aspectos de la vida, el trabajo, desempeño laboral activo y entusiasta.

La satisfacción con la vida: Según Salas (2013, p.10), consistió en el sentimiento final que expresa el resultado del acceso a los bienes anhelados en la esfera individual, social, religiosa y laboral; tienen que ver con la calidad de las relaciones, la reciprocidad, los valores compartidos; la fuerza de la vida en familia y la medida en que una persona siente un balance positivo entre el lugar donde ella deseaba estar y donde se encuentra. Implica además, aspectos subjetivos en el ámbito laboral, que sin embargo son significativos en la vida laboral; se puede estar satisfecho con el trabajo desempeñado, con el liderazgo de jefes, con la motivación recibida para alcanzar las metas individuales y organizativas.

Realización personal: Según Stoner (2011, p.13), la necesidad de alcanzar el máximo nivel de desarrollo del propio potencial y su materialización en productos específicos, es relevante e indica altos niveles de desarrollo humano, comprende la evaluación de reactivos para medir el logro de la felicidad plena, sentimientos y emociones profundas y duraderas. Por ende la realización personal en los trabajadores conlleva a una felicidad laboral por el alcance de su autorrealización con los logros y metas alcanzadas en el ámbito laboral, así como en su vida, personal y profesional en cualquiera de los casos.

La alegría de vivir: Según Alarcón (2011, p.10), representó la exteriorización del sentimiento de encontrarse muy bien en la vida, de haber logrado cuanto se anhelaba o estar muy cerca de alcanzarlo. Abarca sentimientos de optimismo y reconocimiento de que vale la pena vivir, que es una experiencia maravillosa; es una de las expresiones más altas de felicidad, que disfruta de cada instante vivido, tanto en lo personal como en lo laboral, multiplica los recursos con que cuenta para hacer su vida.

Teoría de la felicidad laboral de Sonja Lyubomirsky

Sonja Lyubomirsky docente de Psicología en la Universidad de California y está especializada en el estudio de la felicidad laboral; la psicóloga considera que nuestra felicidad depende de varios factores y que muchos de ellos están en nuestra mano. Su tesis sostiene que nuestra dicha se reparte de la siguiente manera:

- Los genes determinan un 50%
- Las circunstancias vividas influyen significativamente en el grado de felicidad en que nos encontremos; es decir, 10% está influenciado por la realización, sin tener problemas de salud, con éxito económico, tener familia e hijos.
- Sin embargo, 40%, es decisión nuestra de poder cambiarla para encontrar la felicidad, y es allí donde debemos enfocarnos para ser felices.

En esa cantidad de variables que podemos trabajar más o menos en función de nuestra intención, Lyubomirsky advierte que hay una serie de causas que fomentan nuestra felicidad. Son las siguientes:

- Tener expresiones de gratitud y aprecio
- Ser generosos
- Ser una persona positiva
- Saber perdonar
- Evitar la comparación social
- Estar siempre alegres con uno mismo y con los demás
- Saber relacionarse con los demás
- Perseguir y conseguir objetivos trazados
- Alimentar nuestra dimensión espiritual
- Cuidar el cuerpo
- Aumentar las experiencias donde mantenemos una concentración muy alta
- Celebrar las alegrías que nos lleguen

Muchas estas acciones se pueden fomentar desde el mánager, que con su estilo de dirección y ejemplo puede conseguir un grado de felicidad mayor en sus equipos.

Factores de la Felicidad Laboral

Lyubomirsky (2012), sostuvo que el análisis factorial logro determinar cuatro factores implicados en cuanto a la variable de la felicidad laboral; es decir, los indicadores de medición no se rigen de acuerdo a solo un solo análisis factorial sino más bien está redefinida en cuatro dimensiones que a continuación se detallan y se explican.

Factor 1. Sentido Positivo de la Vida: el primer factor refleja cuanto es uno feliz en la vida, mediante sus respuestas positivas en cuanto a su vida laboral enmarcados en experiencias gratas y reconfortantes; es decir, que durante su jornada laboral su vida este llena de felicidad descartando problemas negativos hacia la vida; es decir, el sentido por la vida está caracterizado porque la vida se acerca al ideal, siente que su vida está llena de gozo por el trabajo, considera que las condiciones de su vida son excelentes, por lo general se siente bien trabajando, es una persona optimista en el trabajo.

Factor 2. Satisfacción con la Vida: el segundo factor refleja todo lo concerniente al grado de satisfaccin alcanzada tanto de sus requerimientos y expectativas en el ámbito laboral; es decir, está caracterizado por estar satisfecho con lo que hasta ahora ha alcanzado, estar satisfecha(o) con su vida personal, estar satisfecha(o) con lo que es profesionalmente, sentirse satisfecho al trabajar en la institución, pensar que es feliz con su labor asistencial, y haber conseguido las cosas más importantes en la vida.

Factor 3. Realización Personal: el tercer factor refleja hasta que punto ha llegado su felicidad plena con el trabajo; caracterizado por la alegría al trabajar a gusto, considera que la vida ha sido justa en el plano laboral, se siente realizado personalmente, se siente realizado profesionalmente, se siente muy contenta por lo que ha logrado, considera a la vida como una cadena de éxitos, y se considera una persona realizada en todo.

Factor 4. Alegría de vivir: el tercer factor reflaja lo grandioso que es la vida, demostrado por experiencias vividas llenas de felicidad; esta caracterizado porque se siente feliz por su vocación de servicio, considera que de volver a la vida no harian ningun cambio en nada laboralmente, percibe que la vida transcurre plácidamente, se siente feliz la mayoría del tiempo, y consider que es maravilloso poder trabajar con sus colegas

1.3. Justificación

El presente estudio es de gran relevancia en el ámbito laboral y especialmente en el ámbito sanitario, enfocado en beneficio de enfermería, la institución de salud, los pacientes y usuarios; asimismo, con los hallazgos encontrados se podrá identificar la relación entre el clima organizacional y la felicidad laboral de los profesionales de enfermería; a fin de que con ello se hagan las correctivas necesarias a fin de conseguir que los profesionales de enfermería se desenvuelvan en ambiente lleno de armonía y calidez.

La felicidad es una condición humana con profundo sentido filosófico y social, siendo un tema ampliamente abordado en estudios de diferentes épocas, su vigencia está en la raíz de cuanto significa el comportamiento humano en la vida organizacional y sus interrelaciones; con profundas implicancias en el ámbito laboral manifestado por el bienestar y satisfacción por la autorrealización, logros y metas alcanzadas, siendo a su vez de gran trascendencia en la calidad de vida laboral del profesional de enfermería; ya que un empleado feliz duplica su energía, interés y entrega en la satisfacción de necesidades a quienes dirige sus acciones.

La relevancia del estudio radica en el derecho del profesional de enfermería como persona y en la obligación del ente directivo, de proporcionar un medio favorable para la productividad, confianza, sentido de superación y bienestar, que, al generar felicidad, son la base de un comportamiento exitoso y del círculo virtuoso de la mejora incesante y bienestar de las organizaciones. Por lo tanto, se puede manifestar que las personas felices se concentran positivamente en su bienestar, evitan accidentes y reducen el ausentismo en el trabajo, atraen mejores ingresos y beneficios a su vida personal y laboral.

Los resultados del presente estudio aportarán elementos concernientes al clima organizacional en el profesional de enfermería que laboran en el Servicio de Neonatología, un medio donde requieren dedicación, interés, perseverancia, responsabilidad y alto sentido de bienestar o felicidad con lo que viven y hacen, como prerrequisito para ofertar calidad en el servicio. La identificación de puntos críticos en los componentes del clima organizacional: liderazgo, motivación, trabajo en equipo y otros, serán punto de partida para el establecimiento de alternativas de intervención con propósito de mejora.

La realidad problemática del presente estudio de investigación se describe a continuación:

Sotomayor (2012, p.12), refirió que el clima organizacional está enmarcado por una serie de factores como son la percepción de los trabajadores con respecto al trabajo, el ambiente laboral en donde realiza sus actividades de trabajo, el entorno donde se desenvuelve con sus compañeros, la comunicación entre trabajadores, y la manera con ello afecta en las actitudes o comportamientos para su desempeño en el ámbito laboral. Además, son las características que se perciben en el entorno laboral por los trabajadores trayendo consigo consecuencias en cuanto a su desempeño laboral determinado por muchos factores como son los ambientales, humanos, organizacionales, y laborales.

Moccia (2015, p.11), señaló que la felicidad laboral es una constante de satisfacciones que engloba el bienestar general en el trabajo como ser humano, al sentirse satisfecho con lo que hace, al ser productivo, resolutivo, educativo, y por ende como ente profesional se ve identificado con el placer y gozo manifestado por su labor desempeñado.

Por ende, las instituciones de salud se caracterizan por ser complejas, muy dinámicas, con procesos altamente estructurados, cobrando vida de acuerdo a las funciones que cumplen en el restablecimiento de la salud del paciente, satisfaciendo sus necesidades. Es razón por el que la capacidad para trabajar en equipo, el grado de motivación y disposición a la colaboración, así como un medio apto o no a la productividad del potencial humano, rasgos que en conjunto constituyen el clima organizacional, siendo importantes estos atributos, características propias de personas que integran un determinado servicio, especialmente actitudes y valores que se traducen en responsabilidad, integridad y compromiso; en comunicación efectiva y trabajo en equipo.

Molina (2011, p.15), mencionó que los profesionales de enfermería durante su ejercicios profesional se quejan muchas veces por percibir ambientes incómodos, por la escasa luz, inadecuada ventilación, demasiado frío en la época de invierno y excesivo calor en la época de verano, ambientes muy reducidos, presencia de ruidos, materiales y equipos deteriorados, una infraestructura con mucha antigüedad. Por lo cual las enfermeras perciben que no es reconocido su labor asistencial por no brindar un ambiente o entorno laboral satisfactorio, lo cual conlleva a la felicidad o infelicidad laboral.

Rosero (2010, p.12), señaló que actualmente las instituciones de salud a nivel nacional e internacional solo se preocupan por la atención y la satisfacción, dejando de lado lo más primordial como lo es el clima organizacional donde se desenvuelven los profesionales de enfermería deben estar caracterizados por ambientes palecenteros, armoniosos, acondicionados, dotados de personal capacitado, con una infraesttuctura aceptable, y con materiales y equipos completos, a fin de lograr que la felicidad laboral sea la más positiva posible logrando con ello que su cuidado sea de calidad.

Briseño (2013, p.16), sostuvo que un clima organizacional positivo redundaría en una mejora en la eficacia y eficiencia organizacional, mayor motivación, productividad, compromiso y lealtad en el plano laboral; mejor manejo de recursos humanos, así como también mayores oportunidades para hacer de su trabajo una ocasión de dignificación, y por el contrario si el clima organizacional es negativo conllevará a la presencia de conflictos, disminución en la productividad asistencial, y por ende ausentismo laboral.

Por todo ello, los Lineamientos de Políticas de Salud del Ministerio de Salud del Perú (2008), determinó el desarrollo de acciones del sistema de gestión de la calidad, con el propósito que las instituciones de salud se desarrollen satisfactoriamente y de esta manera se perciban un clima organizacional y la satisfacción laboral positivo. Asimismo, el MINSA, con la R.M. Nº 623-2008/MINSA se aprueban los Documentos Técnicos “Plan para el Estudio del Clima Organizacional 2008 – 2011” y “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional”, conllevando a desarrollar estudios sobre el clima organizacional, para que con ello se proporcione herramientas metodológicas para su desarrollo.

En el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, son numerosos los esfuerzos de sus integrantes por crear y mantener un clima de trabajo de permanente comunicación, cooperación responsable y confianza, aun en medio de las jornadas prolongadas y en equipos humanos rotativos por turnos, para alcanzar la calidad esperada por el usuario, cuyas labores asistenciales no son valoradas por el jefe del servicio; esto se refleja por no tener facilidades de horario asignados, tienen preferencias por algunas colegas, dándoles áreas tranquilas a los mismos profesionales de enfermería, en lugar de reparto rotativo, o incluso con desventajas por ser personal contratado, motivo por el que lleva a elaborar el presente estudio, dándole como título el siguiente:

1.4. Problema

General

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016?.

Específicos

Problema Específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el sentido positivo de la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016?.

Problema Específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción con la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016?.

Problema Específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la realización personal percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016?.

Problema Específico 4

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la alegría de vivir percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016?.

1.5. Hipótesis

General

Existe relación entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

Específicas

Hipótesis Específica 1

Existe relación entre el clima organizacional y el sentido positivo de la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

Hipótesis Específica 2

Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

Hipótesis Específica 3

Existe relación entre el clima organizacional y la realización personal percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

Hipótesis Específica 4

Existe relación entre el clima organizacional y la alegría de vivir percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

1.6. Objetivos

General

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

Específicos

Objetivo Específico 1

Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el sentido positivo de la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

Objetivo Específico 2

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción con la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

Objetivo Específico 3

Describir la relación que existe entre el clima organizacional y la realización personal percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

Objetivo Específico 4

Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la alegría de vivir percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

II. MÉTODO

2.1. Variables

Variable 1: Clima organizacional

Definición Conceptual

Según Sotomayor (2012), el clima organizacional comprende una serie de particularidades y condiciones que rodean al trabajador en situaciones de trabajo; son percibidas por él de manera favorable incrementando su rendimiento o determinando cambios en su comportamiento que afectan su bienestar y productividad laboral.

Definición Operacional

El clima organizacional comprende una serie de particularidades que se desarrollan dentro del ambiente donde laboran percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del HNERM; en cuanto a las dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflictos, e identidad; el cual estuvo alorado mediante un cuestionario de preguntas dicotómicas con respuesta sí/no; y valorado en clima organizacional deficiente, regular y excelente.

Variable 2: Felicidad laboral

Definición Conceptual

Según Moccia (2015), la felicidad laboral es el resultado de la interacción entre la percepción y aceptación de ser quien se es, el reconocimiento del justo progreso y realización alcanzado, así como la capacidad de disfrutar y expresar sentimientos de alegría, tomando la decisión de vivir el presente con calidad de vida.

Definición Operacional

La felicidad laboral es una constante de satisfacciones que engloba el bienestar general en el trabajo al sentirse satisfecho percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del HNERM; en cuanto a las dimensiones sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir; el cual fue valorado mediante un cuestionario de preguntas dicotómicas con respuesta sí/no; y valorado en felicidad laboral baja, media y alta.

2.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensión Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Valor Final
Variable 1 Clima organizacional	Según Sotomayor (2012), comprende el conjunto de características y condiciones que rodean al trabajador en situaciones de trabajo; son percibidas por él de manera favorable incrementando su rendimiento o determinando cambios en su comportamiento que afectan su bienestar y productividad laboral.	Es el conjunto de características o propiedades que se desarrollan dentro del ambiente laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del HNERM; en cuanto a las dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflictos, e identidad; el cual fue valorado mediante un cuestionario de preguntas dicotómicas con respuesta sí/no; y valorado en clima organizacional deficiente, regular y excelente.	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tareas ▪ Organización ▪ Productividad 	Del 1 al 5		
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Juicios ▪ Iniciativa ▪ Decisión 	Del 6 al 10		
			Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoción ▪ Reconocimiento ▪ Sanciones 	Del 11 al 14		Deficiente
			Riesgo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oportuno ▪ Competencia ▪ Idea 	Del 15 al 17		00 – 11
			Calor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amistad ▪ Agradable 	Del 18 al 20	No (0)	Regular
			Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presión ▪ Sobrellevarse 	Del 21 al 23	Si (1)	12 – 22
			Estándares de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orgullosa ▪ Aspiraciones 	Del 24 al 26		Excelente
			Conflicto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Callado ▪ Discusión ▪ Opinión 	Del 27 al 30		23 – 34
			Identidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orgullosa ▪ Lealtad ▪ Interés 	Del 31 al 34		

Variables	Definición Conceptual	Dimensión Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Valor Final
Variable 2 Felicidad laboral	Según Moccia (2015), es el resultado de la interacción entre la percepción y aceptación de ser quien se es, el reconocimiento del justo progreso y realización alcanzado, así como la capacidad de disfrutar y expresar sentimientos de alegría, tomando la decisión de vivir el presente con calidad de vida.	Es una constante de satisfacciones que engloba el bienestar general en el trabajo al sentirse satisfecho percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del HNERM; en cuanto a las dimensiones sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir; el cual fue valorado mediante un cuestionario de preguntas dicotómicas con respuesta sí/no; y valorado en felicidad laboral baja, media y alta.	Sentido positivo de la vida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ideal ▪ Gozo ▪ Excelencia ▪ Optimista 	Del 1 al 6		
			Satisfacción con la vida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal ▪ Profesional ▪ Institucional ▪ Asistencial 	Del 7 al 12		Baja 01 – 08
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alegría ▪ Justicia ▪ Personal ▪ Profesional ▪ Contento ▪ Éxito ▪ Realización 	Del 13 al 19	No (0) Si (1)	Media 09 – 16
			Alegría de vivir	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vocación ▪ Alegre ▪ Placer ▪ Feliz ▪ Maravilla 	Del 20 al 24		Alta 17 – 24

2.3. Metodología

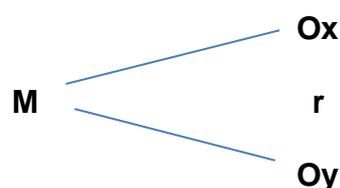
Pino (2011), señaló que el método utilizado en el estudio fue hipotético deductivo porque tiene varios pasos esenciales a seguir como la observación del fenómeno a estudiar, elaboración de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, comprobación de la hipótesis que debe satisfacer y cumplir nuevos hechos que permitan la experimentación; si existe relación significativa entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

2.4. Tipo de estudio

Valderrama (2010), manifestó que el tipo de estudio que se utilizó es básico, de enfoque cuantitativo, método descriptivo porque es un método científico que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera. Por lo tanto, este estudio describió la realidad problemática del clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

2.5. Diseño

Fernández, Hernández y Batista (2010), refirió que el diseño de estudio que se aplicó fue una investigación no experimental porque la investigadora no realizó ninguna manipulación de las variables, y correlacional porque determina si dos variables están correlacionadas o no, significa analizar si un aumento o disminución en una variable coincide con un aumento o disminución en la otra variable, sobre la relación que existe entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Este diseño obedece al siguiente esquema:



Dónde:

Ox: Clima organizacional

Oy: Felicidad laboral

r: Relación

M: Grupo (Muestra) Profesionales de enfermería

Fernández, et al (2010), sostuvo que el estudio es una investigación de corte transversal porque se encargan de recolectar y analizar datos en un momento único o en un momento dado; que transcurre desde enero a octubre 2016.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

Valderrama (2010); refirió que la población es el conjunto de individuos de los que se desea buscar en una investigación. En el presente estudio la población estuvo conformada por 119 enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins; durante el mes de noviembre del año 2016.

Muestra

Valderrama (2010); definió a la muestra como un subgrupo o parte de la población de estudio. El cálculo de la muestra fue de 92 enfermeras obtenido mediante el muestreo probabilístico de proporciones para poblaciones finitas.

Fórmula del Muestreo probabilístico:

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{D^2 (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Dónde:

N = Tamaño de la población (119)

Z = Nivel de confianza 95% (1.96)

P = Probabilidad de éxito o proporción esperada (0.50)

Q = Probabilidad de fracaso (0.50)

D = Error máximo admisible (0.05)

Aplicando la fórmula:

$$n = \frac{(119) (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (119 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{119 * 0.9604}{0.295 + 0.9604} = \frac{114.2876}{1.2554}$$

n = 92 enfermeras(os)

Muestreo.- Por ser una población finita; de 119 enfermeras(os); se utilizó el cálculo del muestreo probabilístico aleatorio simple, es decir, se aplicó el cálculo de la muestra aplicando la fórmula estadística, solo eligiendo aquellos elementos que se considera convenientes y que son los más representativos de la población.

Los criterios de inclusión fueron:

- Todos los profesionales de enfermería asistenciales que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (HNERM).
- De ambos sexos.
- Nombrados, contratados, CAS y terceros.
- Que hayan firmado el consentimiento informado.

Los criterios de exclusión fueron:

- Profesionales de enfermería que realizan labor administrativa.
- Que se encuentren de vacaciones.
- Que se encuentren con licencia sin goce de haber.
- Que se encuentren con descanso médico.
- Que no cumplan con el llenado completo del instrumento.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se utilizaron en el presente estudio fueron dos encuestas y como instrumentos dos cuestionarios sobre: clima organizacional y la felicidad laboral, que constaron de introducción, instrucciones, datos generales y específicos con preguntas cerradas, tipo Escala de Likert, elaboradas de forma clara y sencilla; para que el encuestado responda a la brevedad y en forma anónima en base a los indicadores de las variables de estudio y tuvieron una duración de aproximadamente entre 20 a 30 minutos. Para la realización del estudio se llevó a cabo los trámites administrativos a fin de obtener la autorización respectiva mediante una carta dirigida al Director General del HNERM.

Luego de la autorización se llevó a cabo las coordinaciones pertinentes con la jefa enfermera del Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, a fin de establecer el cronograma de recolección de datos. El cual se llevó a cabo las dos primeras semanas del mes de octubre, encuestando a 10 enfermeras por día, los que equivale de lunes a viernes (46 enfermeras) y la segunda semana de lunes a viernes (46 enfermeras) lo que equivale a 92 profesionales de enfermería participantes del estudio.

Ficha Técnica: Instrumento para medir el clima organizacional

Nombre	: Escala de clima organizacional
Autor	: Calcina Marcos
Año	: 2015
Lugar	: Perú
Contenido	: 34 ítems
Dimensiones	: Estructura (D1), Responsabilidad (D2), Recompensa (D3), Riesgo (D4), Calor (D5), Apoyo (D6), Estándar de desempeño (D7), Conflicto (D8), y Identidad (D9)
Escala	: No (0) y Si (1)
Baremo:	
D1	: Deficiente [00; 02], Regular [03; 04] y Excelente [05]
D2	: Deficiente [00; 02], Regular [03; 04] y Excelente [05]
D3	: Deficiente [00; 01], Regular [02; 03] y Excelente [04]

D4	: Deficiente [00; 01], Regular [02] y Excelente [03]
D5	: Deficiente [00; 01], Regular [02] y Excelente [03]
D6	: Deficiente [00; 01], Regular [02] y Excelente [03]
D7	: Deficiente [00; 01], Regular [02] y Excelente [03]
D8	: Deficiente [00; 01], Regular [02; 03] y Excelente [04]
D9	: Deficiente [00; 01], Regular [02; 03] y Excelente [04]
DX	: Deficiente [00; 11], Regular [12; 22] y Excelente [23; 34]

Ficha Técnica: Instrumento para medir la felicidad laboral

Nombre	: Escala de la Felicidad de Lima
Autora	: Alarcón Rafael
Año	: 2015
Lugar	: Perú
Contenido	: 24 ítems
Dimensiones	: Sentido positivo de a vida (D1), Satisfacción con la vida (D2), Realización personal (D3), y Alegría de vivir (D4)
Escala	: No (0) y Si (1)
Baremo:	
D1	: Baja [00; 02], Media [03; 04] y Alta [05; 06]
D2	: Baja [00; 02], Media [03; 04] y Alta [05; 06]
D3	: Baja [00; 03], Media [04; 06] y Alta [07]
D4	: Baja [00; 02], Media [03; 04] y Alta [05]
DX	: Baja [00; 08], Media [09; 16] y Alta [17; 24]

2.8. Validación y confiabilidad del instrumento

La validez del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos (Certificado de validez). Luego se procederá a realizar la prueba piloto a una muestra pequeña en otra población con similares características; para medir la confiabilidad de los instrumentos mediante el cálculo de la prueba de Kuder Richardson, que establece coeficientes de fiabilidad como consistencia interna para ítems dictómicos (KR20).

Instrumentos	KR20
<p>Instrumento 1: Clima organizacional Calcina M (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima: UNMSM</p>	0.8384
<p>Instrumento 2: Felicidad laboral Alarcón R (2015). Escala de la Felicidad de Lima. Lima: Universidad Particular Ricardo Palma</p>	0.8890

2.9. Métodos de análisis de datos

Luego de concluida la recolección de datos, estos fueron procesados en forma manual y mediante el uso de paquete estadístico Microsoft Excel y SPSS versión 20.0; previa elaboración de la tabla de códigos y tabla matriz. Los resultados fueron presentados en tablas y/o gráficos estadísticos para su análisis e interpretación respectiva considerando el marco teórico. Asimismo, para determinar la relación entre las variables de estudio se realizó el cálculo de la Prueba del Coeficiente Correlacional Rho de Spearman.

2.10. Aspectos éticos

Para llevar a cabo la implementación del estudio se consideró contar con la respectiva autorización del Director de la institución y el consentimiento informado de los profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

III. Resultados

Tabla 1.

Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016

Clima Organizacional	Felicidad Laboral						Total	
	Baja		Media		Alta		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	0	0%	3	3.3%	0	0%	3	3.3%
Regular	0	0%	74	80.4%	9	9.8%	83	90.2%
Excelente	0	0%	6	6.5%	0	0%	6	6.5%
Total	0	0%	83	90.2%	9	9.8%	92	100%

Fuente: Instrumento del clima organizacional y felicidad laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Neonatología del HNERM. Lima – 2016

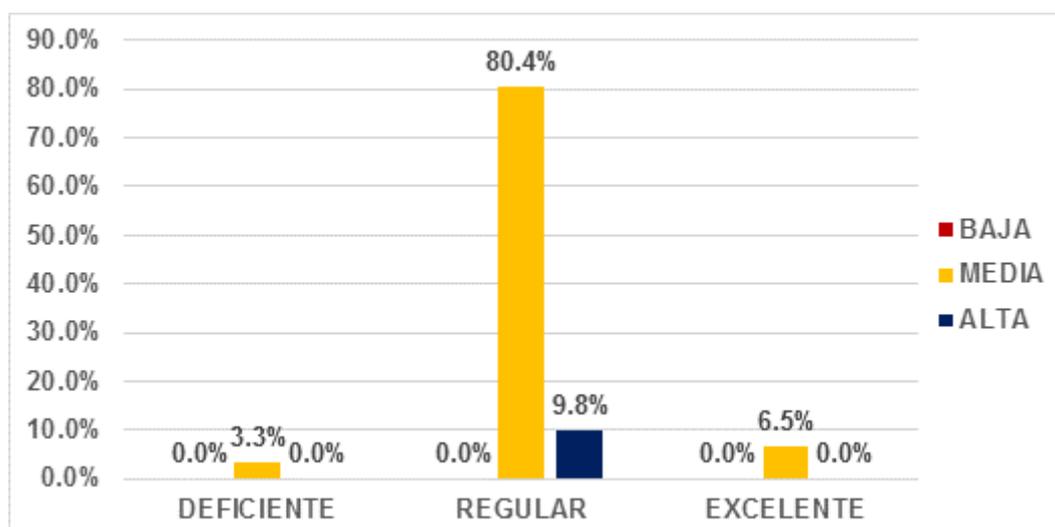


Figura 1.

Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016

Interpretación:

De las(os) enfermeras(os) que perciben un clima organizacional deficiente presentan felicidad laboral media en un 3.3%; cuando perciben un clima organizacional regular presentan felicidad laboral media en un 80.4% y alta en un 9.8%; y cuando perciben una clima organizacional excelente presentan felicidad laboral media en un 6.5%.

Tabla 2.

Clima organizacional y el sentido positivo de la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016

Clima Organizacional	Sentido positivo de la vida						Total	
	Baja		Media		Alta		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Deficiente	0	0%	3	3.3%	0	0%	3	3.3%
Regular	0	0%	71	77.2%	12	13%	83	90.2%
Excelente	0	0%	6	6.5%	0	0%	6	6.5%
Total	0	0%	80	87%	12	13%	92	100%

Fuente: Instrumento del clima organizacional y felicidad laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Neonatología del HNERM. Lima – 2016

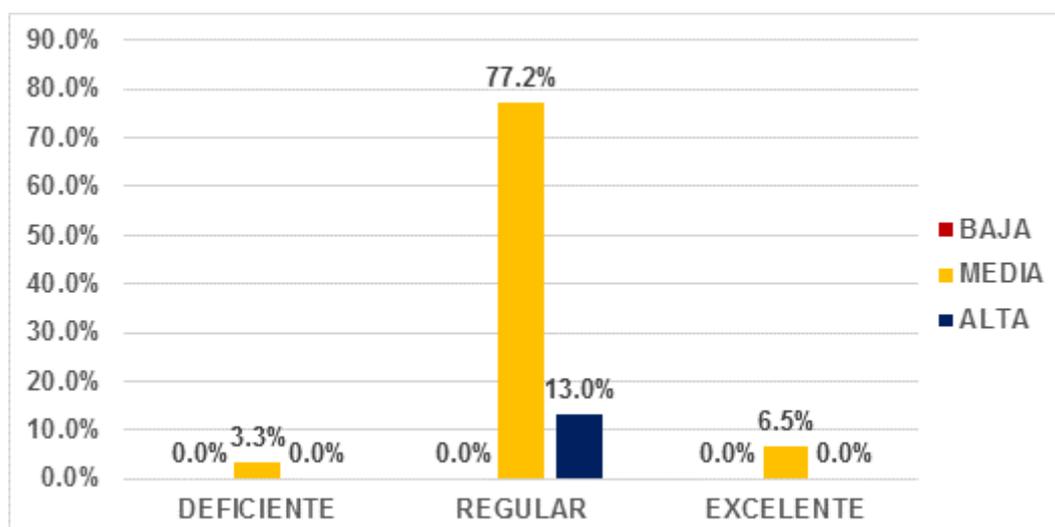


Figura 2.

Clima organizacional y el sentido positivo de la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016

Interpretación:

De las(os) enfermeras(os) que perciben un clima organizacional deficiente presentan sentido positivo de la vida media en un 3.3%; cuando perciben un clima regular presentan sentido positivo de la vida media en un 77.2% y alta en un 13%; y cuando perciben una clima excelente presentan sentido positivo de la vida media en un 6.5%.

Tabla 3.

Clima organizacional y la satisfacción con la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016

Clima Organizacional	Satisfacción con la vida						Total	
	Baja		Media		Alta		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	0	0%	3	3.3%	0	0%	3	3.3%
Regular	9	9.8%	30	32.6%	44	47.8%	83	90.2%
Excelente	0	0%	0	0%	6	6.5%	6	6.5%
Total	9	9.8%	33	35.9%	50	54.3%	92	100%

Fuente: Instrumento del clima organizacional y felicidad laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Neonatología del HNERM. Lima – 2016

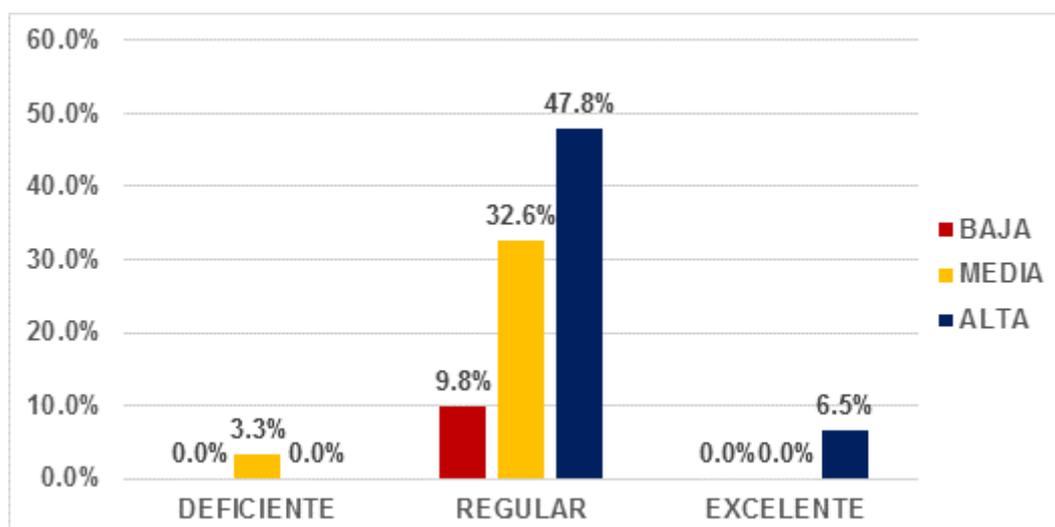


Figura 3.

Clima organizacional y la satisfacción con la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016

Interpretación:

De las(os) enfermeras(os) que perciben un clima organizacional deficiente presentan satisfacción con la vida media en un 3.3%; cuando perciben un clima regular presentan satisfacción con la vida media en un 32.6% y alta en un 47.8%; y cuando perciben una clima excelente presentan satisfacción con la vida alta en un 6.5%.

Tabla 4.

Clima organizacional y la realización personal percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016

Clima Organizacional	Realización personal						Total	
	Baja		Media		Alta		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	0	0%	3	3.3%	0	0%	3	3.3%
Regular	7	7.6%	64	69.6%	12	13%	83	90.2%
Excelente	0	0%	6	6.5%	0	0%	6	6.5%
Total	7	7.6%	73	79.3%	12	13%	92	100%

Fuente: Instrumento del clima organizacional y felicidad laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Neonatología del HNERM. Lima – 2016

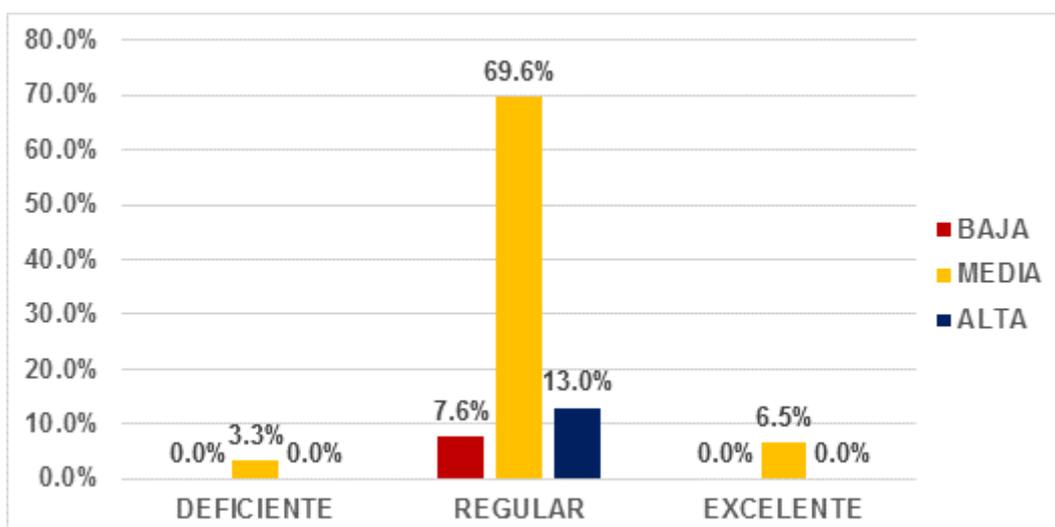


Figura 4.

Clima organizacional y la realización personal percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016

Interpretación:

De las(os) enfermeras(os) que perciben un clima organizacional deficiente presentan realización personal media en un 3.3%; cuando perciben un clima regular presentan realización personal baja en un 7.6%, media 69.6% y alta 13.0%; y cuando perciben una clima excelente presentan realización personal media en un 6.5%.

Tabla 5.

Clima organizacional y la alegría de vivir percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016

Clima Organizacional	Alegría de vivir						Total	
	Baja		Media		Alta		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	3	3.3%	0	0%	0	0%	3	3.3%
Regular	59	64.1%	21	22.8%	3	3.3%	83	90.2%
Excelente	6	6.5%	0	0%	0	0%	6	6.5%
Total	68	73.9%	21	22.8%	3	3.3%	92	100%

Fuente: Instrumento del clima organizacional y felicidad laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Neonatología del HNERM. Lima – 2016

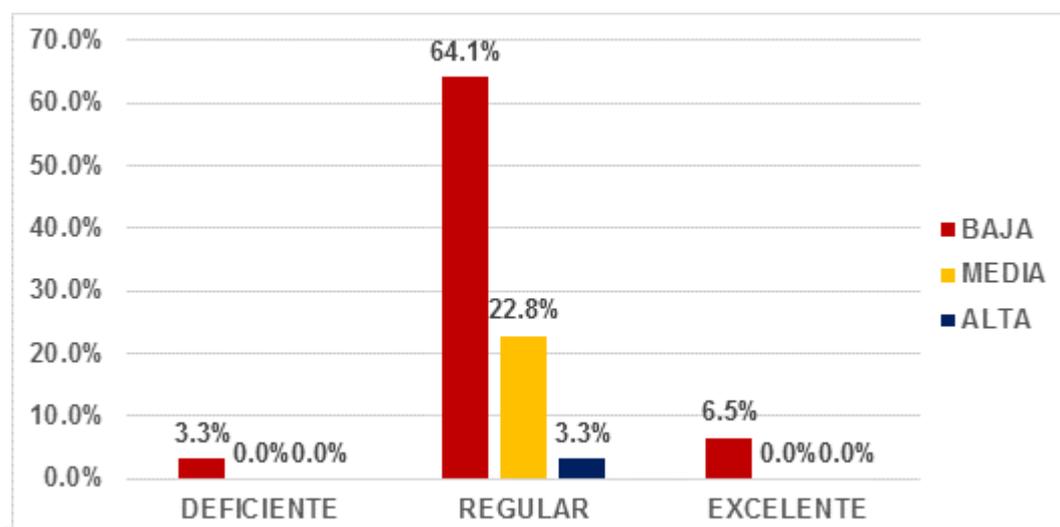


Figura 5.

Clima organizacional y la alegría de vivir percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016

Interpretación:

De las(os) enfermeras(os) que perciben un clima organizacional deficiente presentan alegría de vivir baja en un 3.3%; cuando perciben un clima regular presentan alegría de vivir baja en un 64.1%, media en un 22.8% y alta en un 3.3%; y cuando perciben una clima excelente presentan alegría de vivir baja en un 6.5%.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

H0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

H1 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_1

Tabla 6

Coefficiente de Correlación de Spearman (Rho)

Correlaciones

			Felicidad laboral
Rho	de Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,679
Spearman		Sig. (bilateral)	,042
		N	100

Interpretación: por lo tanto, de acuerdo a los valores mediante la Correlación de Rho Spearman tiene 0.679 corroborado con el nivel de significancia que tiene 0.042 que es menor al valor de alfa que es 0.05.

Conclusión: por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa: existe relación significativa entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis Específica 1

H0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y el sentido positivo de la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

H1 Existe relación significativa entre el clima organizacional y el sentido positivo de la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_1

Tabla 7

Coefficiente de Correlación de Spearman (Rho)

Correlaciones

			Sentido positivo
Rho	de Clima	Coefficiente de correlación	,611
Spearman	organizacional	Sig. (bilateral)	,051
			N
			100

Interpretación: por lo tanto, de acuerdo a los valores mediante la Correlación de Rho Spearman tiene 0.611 corroborado con el nivel de significancia que tiene 0.051 que es mayor al valor de alfa que es 0.05.

Conclusión: por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna: no existe relación significativa entre el clima organizacional y el sentido positivo de la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis Específica 2

- H0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción con la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.
- H1 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción con la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_1

Tabla 8

Coefficiente de Correlación de Spearman (Rho)

Correlaciones

			Satisfacción
Rho	de Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,684
Spearman		Sig. (bilateral)	,040
		N	100

Interpretación: por lo tanto, de acuerdo a los valores mediante la Correlación de Rho Spearman tiene 0.684 corroborado con el nivel de significancia que tiene 0.040 que es menor al valor de alfa que es 0.05.

Conclusión: por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa: existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción con la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis Específica 3

H0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y la realización personal percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

H1 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la realización personal percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_1

Tabla 9

Coefficiente de Correlación de Spearman (Rho)

Correlaciones

		Realización personal
Rho	de Clima	Coefficiente de correlación
Spearman	organizacional	Sig. (bilateral)
		N
		,588
		,045
		100

Interpretación: por lo tanto, de acuerdo a los valores mediante la Correlación de Rho Spearman tiene 0.588 corroborado con el nivel de significancia que tiene 0.045 que es menor al valor de alfa que es 0.05.

Conclusión: por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa: existe relación significativa entre el clima organizacional y la realización personal percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis Específica 4

H0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y la alegría de vivir percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

H1 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la alegría de vivir percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_1

Tabla 10

Coefficiente de Correlación de Spearman (Rho)

Correlaciones

			Alegría de vivir
Rho	de Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,649
Spearman		Sig. (bilateral)	,047
		N	100

Interpretación: por lo tanto, de acuerdo a los valores mediante la Correlación de Rho Spearman tiene 0.649 corroborado con el nivel de significancia que tiene 0.047 que es menor al valor de alfa que es 0.05.

Conclusión: por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa: existe relación significativa entre el clima organizacional y la alegría de vivir percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

IV. Discusión

Luego del análisis de los resultados se halló que existe relación significativa entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016; Correlación de Rho Spearman de 0.679, con $\alpha = 0.05$ y $p\text{-valor} = 0.042 < 0.05$. Al respecto Sotomayor (2012), reveló que el clima organizacional, es de nivel medio o moderado, la percepción que tiene el servidor sobre su ambiente laboral que influye en la actitud y comportamiento de sus miembros, se manifiesta en confianza, apoyo y reconocimiento por parte de la jefatura correspondiente así como en las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y la autonomía para realizar sus labores diarias. En cuanto a la satisfacción laboral, se ha encontrado que los trabajadores administrativos califican como de nivel medio o moderado, que se manifiesta en la relación con sus superiores, condiciones físicas o ambiente físico, así como en la participación en las decisiones de trabajo, la satisfacción con su trabajo y con el reconocimiento institucional.

Por otro lado se halló que no existe relación significativa entre el clima organizacional y el sentido positivo de la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016; Correlación de Rho Spearman de 0.611, con $\alpha = 0.05$ y $p\text{-valor} = 0.051 < 0.05$. Al respecto Monteza (2013), reveló que el clima laboral es medianamente favorable, resaltando la propia realización profesional, por lo que se percibe que las enfermeras no se sienten satisfechas laboralmente, debido al exceso de trabajo, sentirse no valoradas por su labor desempeñado, por ende no se identifican profesionalmente con su institución, conllevándolas a manifestar sentimientos de escasa o nula satisfacción laboral y a la par sentirse poco motivadas para seguir laborando. Asimismo, laboralmente también se encuentran desmotivadas e insatisfechas en un nivel medianamente satisfactorio, muchas veces ocurre porque perciben que no son remuneradas como se merecen, por la carencia de beneficios sociales, no percibir un ambiente laboral satisfactorio sino más bien cargado de problemas y obstáculos, que a la larga se manifestará con una labor desempeñada insatisfactoriamente, con débiles relaciones entre compañeros.

Asimismo, se halló que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción con la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016; Correlación de Rho Spearman de 0.684, con $\alpha = 0.05$ y p-valor = 0.040 < 0.05. Al respecto Sánchez (2011), reveló que el clima laboral es buena en mayor proporción por los profesionales de enfermería y en menor proporción por los técnicos en enfermería, así como el mayor porcentaje de trabajadores de enfermería nombrados es de sexo femenino, mientras que el menor porcentaje de contratados son varones y las nombradas son más mujeres.

También se halló que existe relación significativa entre el clima organizacional y la realización personal percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016; Correlación de Rho Spearman de 0.588, con $\alpha = 0.05$ y p-valor = 0.045 < 0.05. Al respecto Apuy (2012), reveló que las enfermeras muestran satisfacción con la jefatura respecto a mejorar las condiciones de trabajo, la comunicación, y las relaciones humanas son buenas, también perciben tienen oportunidad de desarrollo y logro personal, realización y expectativas de aspirar. El personal se siente realizado durante su desempeño laboral por lo que perciben un clima organizacional lleno de satisfacción personal y además sentirse comprometido en mejorar laboralmente.

Finalmente, se halló que existe relación significativa entre el clima organizacional y la alegría de vivir percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016; Correlación de Rho Spearman de 0.649, con $\alpha = 0.05$ y p-valor = 0.047 < 0.05. Al respecto Arias (2012), reveló que el clima organizacional de enfermería es percibido como satisfactorio, ya que en centro laboral se sienten que pueden desarrollarse laboralmente y profesionalmente por las oportunidades de mejora que se presentan a diario. Respecto a la satisfacción laboral de enfermería con sus jefas inmediatas, se les hace una aclaración sugiriendo que entre autoridades y subordinados exista una comunicación efectiva, llena de aprecio, afecto y cordialidad, asimismo, contar con ambientes acordes a los estándares internacionales llenos de confort, para que el profesional de enfermería se desarrolle profesionalmente en ambientes de acuerdo a sus expectativas, también se debe de promover incentivos salariales y de capacitación por la institución.

V. Conclusiones

De la descripción del problema, de la interpretación y del marco teórico, así como los antecedentes de estudio, permito concluir lo siguiente:

- Primera Se determinó que existe relación significativa entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016; Correlación de Rho Spearman de 0.679, con $\alpha = 0.05$ y p-valor = $0.042 < 0.05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación.
- Segunda Se identificó que existe relación significativa entre el clima organizacional y el sentido positivo de la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016; Correlación de Rho Spearman de 0.611, con $\alpha = 0.05$ y p-valor = $0.051 < 0.05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1.
- Tercera Se estableció que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción con la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016; Correlación de Rho Spearman de 0.684, con $\alpha = 0.05$ y p-valor = $0.040 < 0.05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2.
- Cuarta Se describió que existe relación significativa entre el clima organizacional y la realización personal percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016; Correlación de Rho Spearman de 0.588, con $\alpha = 0.05$ y p-valor = $0.045 < 0.05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3.
- Quinta Se identificó que existe relación significativa entre el clima organizacional y la alegría de vivir percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016; Correlación de Rho Spearman de 0.649, con $\alpha = 0.05$ y p-valor = $0.047 < 0.05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 4.

VI. Recomendaciones

De la descripción del problema, de la interpretación y del marco teórico, así como los antecedentes de estudio, permito recomendar lo siguiente:

- Primera El Servicio Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins desarrolle estrategias de clima organizacional para elevar la felicidad laboral mediante la formación de equipos de alto desempeño a fin de aplicar el mejoramiento continuo y crecimiento de personal y profesional de enfermería.
- Segunda Implementar un programa de capacitación sobre el clima organizacional dirigido a los profesionales de enfermería con la aplicación de cursos, charlas, simposios a fin de mejorar las relaciones interpersonales enfermera-enfermera, enfermera-jefe.
- Tercera La enfermera jefe permita la participación proactiva de los profesionales de enfermería respecto al trabajo en equipo, fortalecer la comunicación, relaciones humanas y manejo de conflictos de manera asertiva e incremento de la satisfacción dentro de la institución.
- Cuarta El profesional de enfermería debe continuar trabajando sobre la base de una adecuada motivación laboral, teniendo en cuenta las recompensas sociales como son el logro, el reconocimiento, el interés en el trabajo, la mejora, la interacción social, y el respeto.

VII. Referencias

Adecco (2016). *VI Encuesta. Adecco La Felicidad en el Trabajo*. Madrid: España.

Alarcón R (2015). *Escala de la Felicidad de Lima*. Lima: Universidad Particular Ricardo Palma del Perú.

Alarcón R. (2011). *Psicología de la felicidad. Introducción a la psicología positiva*. Lima: Editorial Universitaria.

Apuy L (2012). *Factores del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería*. San José: Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica.

Argyle M, Martin, J, Crossland A (2012). *Happiness as a function of personality and social encounters*. Recent advances in social psychology: An international perspective.

Arias M (2012). *Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños*. San José: Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica.

Balderas J, Campbell P (2010). *Managerial behavior, performance and effectiveness*. New York: Random house.

Briseño D (2013). *Clima organizacional como factor de eficiencia laboral en la oficina general de administración de producción*. Madrid: España.

Brunet L (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Distrito Federal: Trillas.

Calcina M (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo*. Lima: Universidad Nacional Mayor San Marcos del Perú.

Chumpitaz J (2014). *Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos del Perú.

- Dávila J, Romero P (2010). *Relación entre el síndrome del Burnout y la percepción sobre el Clima Organizacional en médicos del área de emergencia*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Diener (2010). *Subjective Well-Being: El bienestar subjetivo*. *Psychological Bulletin*. Washington: Intervención Psicosocial.
- Echezuria A, Rivas A (2001). *Estudio del clima Organizacional en la Unidad de RRHH en una muestra de organismos públicos y empresas privadas*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Fernández D, Hernández S y Batista P (2010). *Metodología de la investigación*. Distrito Federal: Pearson.
- García A, Moro M, Medina M (2013). *Evaluación y dimensiones del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería*. Madrid: Universidad de Madrid de España.
- Gibson J, Ivancevich J, Donnelly J (2010). *Clima organizacional: Organizaciones. Comportamiento, Estructura y Procesos*. Distrito Federal: Graw Hill. Interamericana.
- Likert R (2010). *Teoría del Clima Organizacional*. New York: Fondo Editorial Tropykos.
- Lineamientos de Políticas de Salud del Ministerio de Salud del Perú (2008). *Plan para el Estudio del Clima Organizacional 2008 – 2011 y Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. Lima: MINSA.
- Litwin G, Stinger H (2010). *Organizational Climate, Simon & Schuster*. New York: USA.
- Lyubomirsky A (2012). *Felicidad en el trabajo*. California: Universidad de California.
- Ministerio de Salud del Perú (2015). *Clima organizacional en las organizaciones de salud del Perú*. Lima: Minsa.

- Moccia S (2015). *Felicidad en el trabajo*. Madrid: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos.
- Molina S (2011). *Felicidad en el trabajo*. Madrid: Elsevier.
- Monteza N (2013). *Influencia del clima Laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Pflug J (2010). *Folk theories of happiness: A cross-cultural comparison of conceptions of happiness in Germany and South Africa*. Social Indicators Research.
- Pino R (2011). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Real Academia Española (2013). *Definición de la felicidad en el ámbito laboral*. Madrid: RAE de España.
- Rosero I (2010). *Estudio para determinar el grado de satisfacción actual de los usuarios del Servicio de Consulta Externa del Hospital Cantonal Sangolqui*. Sangolqui: Universidad de las Fuerzas Armadas de Ecuador.
- Sánchez A (2011). *Clima organizacional que perciben los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Docente*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo de Trujillo del Perú.
- Sotomayor F (2012). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores*. Moquegua: Universidad Nacional de Moquegua del Perú.
- Sotomayor F (2012). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua*. Moquegua: Universidad Nacional de Moquegua del Perú.
- Stoner J (2010). *Enfoques sistemáticos del clima organizacional*. Distrito Federal: Prentice Hall Hispanoamericana SA.

Valderrama S (2010). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. Lima: Universidad Nacional de San Marcos.

Veenhoven R (2011). *Más felicidad para un mayor número de personas*. New York: North-West University de Sudáfrica.

Vera M, Samudio M (2013). *Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social*. Asunción: Universidad Nacional de Asación Paraguay.

Watson R (2012). *The Easterlin illusion: Economic growth does go with greater happiness*. Erasmus University Rotterdam, Netherlands.

VIII. Anexos

ANEXO 1. ARTÍCULO CIENTÍFICO

TÍTULO

Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016

AUTOR(A)

Br. María de Fátima Liliana Ballón Rendón

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016. La población estuvo conformada por 119 profesionales de enfermería. El método que se empleó fue hipotético-deductivo, el tipo de estudio fue una investigación básica descriptiva simple. Asimismo, fue de diseño correlacional y de corte transversal. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios tipo Escala de Likert. En el estudio se realizó la validación del instrumento (juez experto) y también se realizó la confiabilidad del instrumento (prueba piloto); es decir, se aplicó los instrumentos de los siguientes autores: El instrumento 1 del clima organizacional adaptado por Calcina, en su estudio de Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros. El instrumento 2 del felicidad laboral adaptado de Alarcón, en su estudio Escala de la Felicidad de Lima. La variable independiente fue el clima organizacional con sus dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estado de desempeño, conflictos e identidad. La variable dependiente fue la felicidad laboral con sus dimensiones sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir; cuyos resultados se presentaron en gráficos y tablas de contingencia. La investigación concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

Palabras claves: *Clima organizacional, felicidad laboral, enfermeras*

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between the organizational climate and the happiness perceived by nurses in the Service of Neonatology of the National Hospital Edgardo Rebagliati Martins. Lima - 2016. The population was formed by 119 nursing professionals. The method used was hypothetical-deductive, the type of study was a simple descriptive basic research. It was also of correlational and cross-sectional design. The technique used was the survey and two Likert Scale questionnaire instruments. The instrument was validated (expert judges) and instrument reliability (pilot test) was performed either; That is to say, the instruments of the following authors were applied: The instrument 1 of the organizational climate adapted by Calcina, in his study of organizational climate and job satisfaction in nurses. The instrument 2 of work happiness adapted from Alarcón, in his study Escala de la Felicidad de Lima. The independent variable was the organizational climate with its dimensions structure, responsibility, reward, risk, heat, support, performance status, conflicts and identity. The dependent variable was job happiness with its positive dimension of life, satisfaction with life, personal fulfillment and joy of living; Whose results were presented in graphs and contingency tables. The research concludes that there is a significant relationship between the organizational climate and the happiness perceived by the nurses in the Neonatology Service of the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital. Lima – 2016.

Keywords: *Organizational climate, job happiness, nurses*

INTRODUCCIÓN

Sotomayor (2012), refiere que el clima organizacional está enmarcado por una serie de factores como son la percepción de los trabajadores con respecto al trabajo, el ambiente laboral en donde realiza sus actividades de trabajo, el entorno donde se desenvuelve con sus compañeros, la comunicación entre trabajadores, y la manera con ello afecta en las actitudes o comportamientos para su desempeño en el ámbito laboral. Además, son las características que se perciben en el entorno laboral por los trabajadores trayendo consigo consecuencias en cuanto a su desempeño laboral determinado por muchos factores como son los factores ambientales, humanos, organizacionales, y laborales.

Moccia (2015), refiere que la felicidad laboral es una constante de satisfacciones que engloba el bienestar general en el trabajo como ser humano, al sentirse satisfecho con lo que hace, al ser productivo, resolutivo, educativo, y por ende como ente profesional se ve identificado con el placer y gozo manifestado por su labor desempeñado.

Por ende, las instituciones de salud se caracterizan por ser complejas, muy dinámicas, con procesos altamente estructurados, cobrando vida de acuerdo a las funciones que cumplen en el restablecimiento de la salud del paciente, satisfaciendo sus necesidades. Es razón por el que la capacidad para trabajar en equipo, el grado de motivación y disposición a la colaboración, así como un medio apto o no a la productividad del potencial humano cada servicio, rasgos que en conjunto constituyen el clima organizacional, siendo importantes estos atributos, las características propias de las personas que integran un determinado servicio, especialmente las actitudes y valores que se traducen en responsabilidad, integridad y compromiso; en comunicación efectiva y trabajo en equipo.

Molina (2011), refiere que los profesionales de enfermería durante su ejercicios profesional se quejan muchas veces por percibir ambientes incómodos, por la escasa luz, inadecuada ventilación, demasiado frío en la época de invierno y excesivo calor en la época de verano, ambientes muy reducidos, presencia de ruidos, materiales y equipos deteriorados, una infraestructura con mucha antigüedad. Por lo cual las enfermeras perciben que no es reconocido su labor asistencial por no brindar un ambiente o entorno laboral satisfactorio, lo cual conlleva a la felicidad o infelicidad laboral.

Rosero (2010), señala que actualmente las instituciones estatales y privadas de salud a nivel nacional e internacional solo se preocupan por la atención y la satisfacción, dejando de lado lo más primordial como lo es el clima organizacional donde se desenvuelven los profesionales de enfermería deben estar caracterizados por ambientes palecenteros, armoniosos, acondicionados, dotados de personal capacitado, con una infraestructura aceptable, y con materiales y equipos completos, a fin de lograr que la felicidad laboral sea la más positiva posible logrando con ello que su cuidado sea de calidad.

Según Briseño (2013), sostuvo que un clima organizacional positivo redundaría en una mejora en la eficacia y eficiencia organizacional, mayor motivación, productividad, compromiso y lealtad en el plano laboral; mejor manejo de los recursos humanos, así como también mayores oportunidades para que hagan de su trabajo una ocasión de dignificación, y por el contrario si el clima organizacional es negativo conllevará a la presencia de conflictos, disminución en la productividad asistencial, y ausentismo laboral.

Por todo ello, los Lineamientos de Políticas de Salud del Ministerio de Salud del Perú (2008), ha determinado el desarrollo de acciones del sistema de gestión de la calidad, con el propósito que las instituciones de salud se desarrollen satisfactoriamente y de esta manera se perciban un clima organizacional y la satisfacción laboral positivo. Asimismo, el MINSA, con la R.M. N° 623-2008/MINSA se aprueban los Documentos Técnicos “Plan para el Estudio del Clima Organizacional 2008 – 2011” y “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional”, conllevando a desarrollar estudios referidos al clima organizacional a nivel nacional, para que proporcione herramientas de desarrollo.

En el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, son numerosos los esfuerzos de sus integrantes por crear y mantener un clima de trabajo de permanente comunicación, cooperación responsable y confianza, aun en medio de las jornadas prolongadas y en equipos humanos rotativos por turnos, para alcanzar la calidad esperada por el usuario, cuyas labores asistenciales no son valoradas por el jefe del servicio; esto se refleja por no tener facilidades de horario asignados, tienen preferencias por algunas colegas, dándoles áreas tranquilas a los mismos profesionales de enfermería, en lugar de reparto rotativo, o incluso con desventajas por ser personal contratado, motivo por el que lleva a elaborar el presente trabajo de investigación.

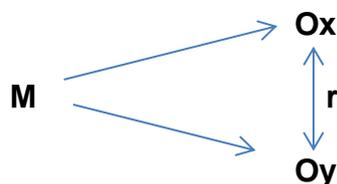
El estudio tiene el propósito de analizar las relaciones entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras, para determinar el grado de relación de causa-efecto entre las dos variables. Asimismo, se estudiarán las dimensiones del clima organizacional (estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto, e identidad), y la felicidad laboral (sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, y alegría de vivir), en cuanto a la edad, sexo, estado civil, situación laboral y experiencia en el servicio y en la institución donde labora.

METODOLOGÍA

Pino (2011), señala que el método utilizado en el estudio fue hipotético deductivo porque tiene varios pasos esenciales a seguir como la observación del fenómeno a estudiar, elaboración de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, comprobación de la hipótesis que debe satisfacer y cumplir nuevos hechos que permitan la experimentación; si existe relación significativa entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

Valderrama (2010), manifiesta que el tipo de estudio que se utilizó es básico, de enfoque cuantitativo, método descriptivo porque es un método científico que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera. Por lo tanto, este estudio describió la realidad problemática del clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

Fernández, Hernández y Batista (2010), refieren que el diseño de estudio que se aplicó fue una investigación no experimental porque la investigadora no realizó ninguna manipulación de las variables, y correlacional porque determina si dos variables están correlacionadas o no, significa analizar si un aumento o disminución en una variable coincide con un aumento o disminución en la otra variable, sobre la relación que existe entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del HNERM. Este diseño obedece al siguiente esquema:



Dónde:

Ox: Clima organizacional

Oy: Felicidad laboral

r: Relación

M: Grupo (Muestra) Profesionales de enfermería

Fernández, Hernández y Batista (2010), sostiene que el estudio es una investigación de corte transversal porque se encargan de recolectar y analizar datos en un momento único o en un momento dado; que transcurre desde enero a octubre 2016.

Valderrama (2010); refiere que la población es el conjunto de individuos de los que se desea buscar en una investigación. En el presente estudio la población estuvo conformada por 119 enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins; durante el mes de noviembre del año 2016.

Valderrama (2010); define a la muestra como un subgrupo o parte de la población de estudio. El cálculo de la muestra fue de 92 enfermeras obtenido mediante el muestreo probabilístico de proporciones para poblaciones finitas.

Fórmula del Muestreo probabilístico:

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{D^2 (N - 1) + Z^2 * P * Q} .$$

Dónde:

N = Tamaño de la población (119)

Z = Nivel de confianza 95% (1.96)

P = Probabilidad de éxito o proporción esperada (0.50)

Q = Probabilidad de fracaso (0.50)

D = Error máximo admisible (0.05)

Aplicando la fórmula:

$$n = \frac{(119) (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (119 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{119 * 0.9604}{0.295 + 0.9604} = \frac{114.2876}{1.2554}$$

n = 92 enfermeras(os)

Las técnicas que se utilizaron en el presente estudio fueron dos encuestas y como instrumentos dos cuestionarios sobre: clima organizacional y la felicidad laboral, que constaron de introducción, instrucciones, datos generales y específicos con preguntas cerradas, tipo Escala de Likert, elaboradas de forma clara y sencilla; para que el encuestado responda a la brevedad y en forma anónima en base a los indicadores de las variables de estudio y tuvieron una duración de aproximadamente entre 20 a 30 minutos. Para la realización del estudio se llevó a cabo los trámites administrativos a fin de obtener la autorización respectiva mediante una carta dirigida al Director General del HNERM.

Luego de la autorización se llevó a cabo las coordinaciones pertinentes con la jefa enfermera del Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, a fin de establecer el cronograma de recolección de datos. El cual se llevó a cabo las dos primeras semanas del mes de octubre, encuestando a 10 enfermeras por día, los que equivale de lunes a viernes (46 enfermeras) y la segunda semana de lunes a viernes (46 enfermeras) lo que equivale a 92 profesionales de enfermería participantes del estudio.

La validez del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos (Certificado de validez). Luego se procederá a realizar la prueba piloto a una muestra pequeña en otra población con similares características; para medir la confiabilidad de los instrumentos mediante el cálculo de la prueba de Kuder Richardson, que establece coeficientes de fiabilidad como consistencia interna para ítems dictómicos (KR20).

Luego de concluida la recolección de datos, estos fueron procesados en forma manual y mediante el uso de paquete estadístico Microsoft Excel y SPSS versión 20.0; previa elaboración de la tabla de códigos y tabla matriz. Los resultados fueron presentados en tablas y/o gráficos para su análisis e interpretación respectiva considerando el marco teórico. Asimismo, para determinar la relación entre las variables de estudio se realizó el cálculo de la Prueba del Coeficiente Correlacional Rho de Spearman.

Para llevar a cabo la implementación del estudio se consideró contar con la respectiva autorización del Director de la institución y el consentimiento informado de los profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

RESULTADOS

Tabla 1.

Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016

Clima Organizacional	Felicidad Laboral						Total	
	Baja		Media		Alta		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	0	0%	3	3.3%	0	0%	3	3.3%
Regular	0	0%	74	80.4%	9	9.8%	83	90.2%
Excelente	0	0%	6	6.5%	0	0%	6	6.5%
Total	0	0%	83	90.2%	9	9.8%	92	100%

Fuente: Instrumento del clima organizacional y felicidad laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Neonatología del HNERM. Lima – 2016

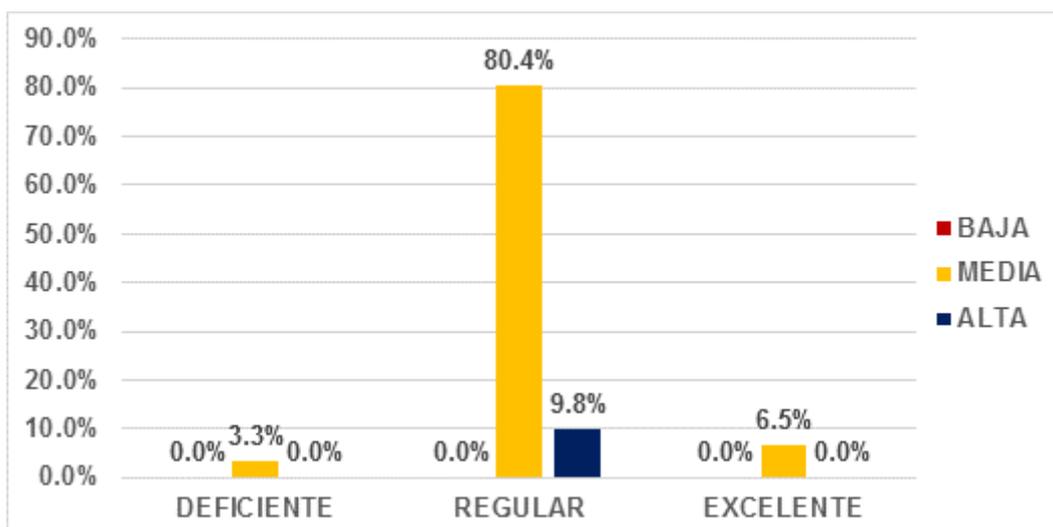


Figura 1.

Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016

Interpretación: De las(os) enfermeras(os) que perciben un clima organizacional deficiente presentan felicidad laboral media en un 3.3%; cuando perciben un clima organizacional regular presentan felicidad laboral media en un 80.4% y alta en un 9.8%; y cuando perciben una clima organizacional excelente presentan felicidad laboral media en un 6.5%.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis General

H0 No existe relación significativa entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

H1 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_1

Tabla 6

Coefficiente de Correlación de Spearman (Rho)

Correlaciones

			Felicidad laboral
Rho	de Clima	Coefficiente de correlación	,679
Spearman	organizacional	Sig. (bilateral)	,042
			N
			100

Interpretación: Por lo tanto, de acuerdo a los valores mediante la Correlación de Rho Spearman tiene 0.679 corroborado con el nivel de significancia que tiene 0.042 que es menor al valor de alfa que es 0.05.

Conclusión: Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.

CONCLUSIONES

De la descripción del problema, de la interpretación y del marco teórico, así como los antecedentes de estudio, permito concluir lo siguiente:

- Primera: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016; Correlación de Rho Spearman de 0.679, con $\alpha = 0.05$ y $p\text{-valor} = 0.042 < 0.05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación.
- Segunda: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el sentido positivo de la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016; Correlación de Rho Spearman de 0.611, con $\alpha = 0.05$ y $p\text{-valor} = 0.051 < 0.05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1.
- Tercera: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción con la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016; Correlación de Rho Spearman de 0.684, con $\alpha = 0.05$ y $p\text{-valor} = 0.040 < 0.05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2.
- Cuarta: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la realización personal percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016; Correlación de Rho Spearman de 0.588, con $\alpha = 0.05$ y $p\text{-valor} = 0.045 < 0.05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3.
- Quinta: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la alegría de vivir percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016; Correlación de Rho Spearman de 0.649, con $\alpha = 0.05$ y $p\text{-valor} = 0.047 < 0.05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 4.

REFERENCIAS

- Alarcón R (2015). *Escala de la Felicidad de Lima*. Lima: Universidad Particular Ricardo Palma del Perú.
- Alarcón R. (2011). *Psicología de la felicidad. Introducción a la psicología positiva*. Lima: Editorial Universitaria.
- Apuy L (2012). *Factores del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería*. San José: Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica.
- Arias M (2012). *Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños*. San José: Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica.
- Briseño D (2013). *Clima organizacional como factor de eficiencia laboral en la oficina general de administración de producción*. Madrid: España.
- Calcina M (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo*. Lima: Universidad Nacional Mayor San Marcos del Perú.
- Chumpitaz J (2014). *Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos del Perú.
- Dávila J, Romero P (2010). *Relación entre el síndrome del Burnout y la percepción sobre el Clima Organizacional en médicos del área de emergencia*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Echezuria A, Rivas A (2001). *Estudio del clima Organizacional en la Unidad de RRHH en una muestra de organismos públicos y empresas privadas*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

- Fernández D, Hernández S y Batista P (2010). *Metodología de la investigación*. Distrito Federal: Pearson.
- García A, Moro M, Medina M (2013). *Evaluación y dimensiones del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería*. Madrid: Universidad de Madrid de España.
- Gibson J, Ivancevich J, Donnelly J (2010). *Clima organizacional: Organizaciones. Comportamiento, Estructura y Procesos*. Distrito Federal: Graw Hill. Interamericana.
- Likert R (2010). *Teoría del Clima Organizacional*. New York: Fondo Editorial Tropykos.
- Pino R (2011). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Sánchez A (2011). *Clima organizacional que perciben los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Docente*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo de Trujillo del Perú.
- Sotomayor F (2012). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores*. Moquegua: Universidad Nacional de Moquegua del Perú.
- Sotomayor F (2012). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua*. Moquegua: Universidad Nacional de Moquegua del Perú.
- Valderrama S (2010). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. Lima: Universidad Nacional de San Marcos.
- Veenhoven R (2011). *Más felicidad para un mayor número de personas*. New York: North-West University de Sudáfrica.
- Vera M, Samudio M (2013). *Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social*. Asunción: Universidad Nacional de Asación Paraguay.

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración
<p>General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016?.</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.</p>	<p>General</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.</p>	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tareas ▪ Organización ▪ Productividad 	01 – 05	Deficiente 00 – 11 Regular 12 – 22 Excelente 23 – 34
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Juicios ▪ Iniciativa ▪ Decisión 	06 – 10	
			Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoción ▪ Reconocimiento ▪ Sanciones 	11 – 14	
			Riesgo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oportuno ▪ Competencia ▪ Idea 	15 – 17	
			Calor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amistad ▪ Agradable 	18 – 20	
			Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presión ▪ Sobrellevarse 	21 – 23	
			Estándares de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orgullosa ▪ Aspiraciones 	24 – 26	
			Conflicto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Callado ▪ Discusión ▪ Opinión 	27 – 30	
			Identidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orgullosa ▪ Lealtad ▪ Interés 	31 – 34	
<p>Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el sentido positivo de la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016?.</p>	<p>Específicos</p> <p>Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el sentido positivo de la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.</p>	<p>Específicas</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y el sentido positivo de la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.</p>				
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción con la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016?.</p>	<p>Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción con la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.</p>	<p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción con la vida percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.</p>				

			VARIABLE 2: FELICIDAD LABORAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la realización personal percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016?	Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la realización personal percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.	Existe relación significativa entre el clima organizacional y la realización personal percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.	Sentido positivo de la vida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ideal ▪ Gozo ▪ Excelencia ▪ Optimista 	01 – 06	
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la alegría de vivir percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016?	Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la alegría de vivir percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.	Existe relación significativa entre el clima organizacional y la alegría de vivir percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016.	Satisfacción con la vida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal ▪ Profesional ▪ Institucional ▪ Asistencial 	07 – 12	Baja 01 – 08
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alegría ▪ Justicia ▪ Personal ▪ Profesional ▪ Contento ▪ Éxito ▪ Realización 	13 – 19	Media 09 – 16
			Alegría de vivir	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vocación ▪ Alegre ▪ Placer ▪ Feliz ▪ Maravilla 	20 – 24	Alta 17 – 24

ANEXO 3. CONSENTIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN

ANEXO 4. FORMATO DE VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: ESTRUCTURA							
1	En su servicio las tareas están claramente definidas							
2	En su servicio se tiene claro quién manda y toma las decisiones							
3	Conoce claramente las políticas de su hospital							
4	Conoce claramente la estructura organizativa de su servicio							
5	La productividad se ve afectada por falta de organización y planificación							
	DIMENSION 2: RESPONSABILIDAD							
6	No confía mucho en juicios individuales en el servicio	Si	No	Si	No	Si	No	
7	A la jefatura le gusta que se realice bien su trabajo							
8	En su servicio sale adelante cuando toma la iniciativa							
9	El servicio enfatiza que deben resolver los problemas por sí mismos							
10	Cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas							
	DIMENSION 3: RECOMPENSA							
11	En su servicio existe promoción que ayuda a que el mejor ascienda							
12	En su servicio, las personas son recompensadas según se desempeñó en el trabajo							
13	Existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo							
14	Cuando comete un error lo sancionan							
	DIMENSION 4: RIESGO							
15	En su servicio ha tomado riesgos en los momentos oportunos	Si	No	Si	No	Si	No	
16	En su servicio se toman riesgos grandes ocasionalmente para estar competentes							
17	En su servicio se arriesga por una buena idea							
	DIMENSION 5: CALOR							
18	Entre sus compañeros de su servicio permanece una atmosfera amistosa							

19	El servicio se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones						
20	Las relaciones de su jefatura con el personal tienden a ser agradables						
	DIMENSION 6: APOYO						
21	Existe presión para mejorar continuamente su rendimiento personal y grupal						
22	La jefatura piensa que si están contentas la productividad marchara bien						
23	Es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño						
	DIMENSION 7: ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO						
24	Se siente orgulloso de su desempeño						
25	En su servicio, la jefatura habla de sus aspiraciones						
26	Su jefatura y compañeros lo ayudan cuando tiene una labor difícil						
	DIMENSION 8: CONFLICTO						
27	Causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos						
28	La actitud de su jefatura frente al conflicto puede ser bastante saludable						
29	Su jefatura siempre busca estimular las discusiones abiertas entre su personal						
30	Siempre puede decir lo que piensa aunque no estén de acuerdo con su jefatura						
	DIMENSION 9: IDENTIDAD						
31	Las personas se sienten orgullosos de pertenecer a su servicio						
32	Siente que es miembro de un equipo que funciona bien						
33	Siente que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia el servicio						
34	En su servicio cada cual se preocupa por sus propios intereses						

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: FELICIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En las mayoría de las cosas mi vida se acerca al ideal							
2	Siento que mi vida esté llena de gozo por el trabajo							
3	Las condiciones de mi vida son excelentes							
4	Por lo general me siento bien trabajando							
5	Soy una persona optimista en el trabajo							
6	La vida ha sido buena conmigo en el aspecto laboral							
	SATISFACCIÓN CON LA VIDA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado							
8	Estoy satisfecha(o) con mi vida personal							
9	Estoy satisfecha(o) con lo que soy profesionalmente							
10	Me siento satisfecho al trabajar en esta institución							
11	Pienso que soy feliz con mi labor asistencial							
12	He conseguido las cosas más importantes en la vida							
	REALIZACIÓN PERSONAL							
13	He experimentado la alegría al trabajar a gusto							
14	La vida ha sido justa conmigo en el plano laboral							
15	Me siento realizado personalmente							
16	Me siento realizado profesionalmente	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me siento muy contenta por lo que he logrado							
18	Para mí la vida es una cadena de éxitos							
19	Me considero una persona realizada en todo							

ALEGRÍA DE VIVIR								
20	Me siento feliz por mi vocación de servicio							
21	Si volviese a nacer no cambiaría nada en mi vida laboral							
22	Mi vida transcurre plácidamente en el servicio							
23	Me siento feliz la mayoría del tiempo en el servicio							
24	Es maravilloso poder trabajar con mis colegas							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador:

.....DNI:.....

Especialidad del evaluador:.....

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma

ANEXO 5. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO 6. INSTRUMENTOS

INTRODUCCIÓN:

Estimada(o) enfermera(o): estoy realizando un estudio titulado “Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016”, por tal motivo me dirijo a usted para solicitarle contestar, de forma anónima, el siguiente instrumento. Le ruego hacerlo en forma veraz y objetiva. Agradezco anticipadamente su participación.

INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de enunciados, marque usted con una (X) según considere oportuno su respuesta.

DATOS GENERALES:

Edad: _____ años

Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

Estado civil:

- a) Soltero(a)
- b) Casado(a)
- c) Conviviente

Situación laboral:

- a) Nombrado
- b) Contratado

Experiencia laboral en el servicio de neonatología:

- a) Menos de 1 año
- b) 1 a 5 años
- c) 6 a 10 años
- d) Más de 10 años

Experiencia laboral en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins:

- a) Menos de 1 año
- b) 1 a 5 años
- c) 6 a 10 años
- d) Más de 10 años

DATOS ESPECÍFICOS:**CLIMA ORGANIZACIONAL**

ESTRUCTURA	NO	SI
1. En su servicio las tareas están claramente definidas		
2. En su servicio se tiene claro quién manda y toma las decisiones		
3. Conoce claramente las políticas de su hospital		
4. Conoce claramente la estructura organizativa de su servicio		
5. La productividad se ve afectada por falta de organización y planificación		
RESPONSABILIDAD	NO	SI
6. No confía mucho en juicios individuales en el servicio		
7. A la jefatura le gusta que se realice bien su trabajo		
8. En su servicio sale adelante cuando toma la iniciativa		
9. El servicio enfatiza que deben resolver los problemas por sí mismos		
10. Cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas		
RECOMPENSA	NO	SI
11. En su servicio existe promoción que ayuda a que el mejor ascienda		
12. En su servicio, las personas son recompensadas según se desempeñó en el trabajo		
13. Existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo		
14. Cuando comete un error lo sancionan		
RIESGO	NO	SI
15. En su servicio ha tomado riesgos en los momentos oportunos		
16. En su servicio se toman riesgos grandes ocasionalmente para estar competentes		
17. En su servicio se arriesga por una buena idea		
CALOR	NO	SI
18. Entre sus compañeros de su servicio permanece una atmosfera amistosa		
19. El servicio se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones		
20. Las relaciones de su jefatura con el personal tienden a ser agradables		
APOYO	NO	SI
21. Existe presión para mejorar continuamente su rendimiento personal y grupal		
22. La jefatura piensa que si están contentas la productividad marchara bien		
23. Es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño		
ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO	NO	SI
24. Se siente orgulloso de su desempeño		
25. En su servicio, la jefatura habla de sus aspiraciones		
26. Su jefatura y compañeros lo ayudan cuando tiene una labor difícil		
CONFLICTO	NO	SI
27. Causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos		
28. La actitud de su jefatura frente al conflicto puede ser bastante saludable		
29. Su jefatura siempre busca estimular las discusiones abiertas entre su personal		
30. Siempre puede decir lo que piensa aunque no estén de acuerdo con su jefatura		
IDENTIDAD	NO	SI
31. Las personas se sienten orgullosos de pertenecer a su servicio		
32. Siente que es miembro de un equipo que funciona bien		
33. Siente que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia el servicio		
34. En su servicio cada cual se preocupa por sus propios intereses		

FUENTE: Instrumento 1: Adaptado por Calcina M (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima: UNMSM

FELICIDAD LABORAL

SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA	NO	SI
1. En las mayoría de las cosas mi vida se acerca al ideal		
2. Siento que mi vida esté llena de gozo por el trabajo		
3. Las condiciones de mi vida son excelentes		
4. Por lo general me siento bien trabajando		
5. Soy una persona optimista en el trabajo		
6. La vida ha sido buena conmigo en el aspecto laboral		
SATISFACCIÓN CON LA VIDA		
7. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado		
8. Estoy satisfecha(o) con mi vida personal		
9. Estoy satisfecha(o) con lo que soy profesionalmente		
10. Me siento satisfecho al trabajar en esta institución		
11. Pienso que soy feliz con mi labor asistencial		
12. He conseguido las cosas más importantes en la vida		
REALIZACIÓN PERSONAL	NO	SI
13. He experimentado la alegría al trabajar a gusto		
14. La vida ha sido justa conmigo en el plano laboral		
15. Me siento realizado personalmente		
16. Me siento realizado profesionalmente		
17. Me siento muy contenta por lo que he logrado		
18. Para mí la vida es una cadena de éxitos		
19. Me considero una persona realizada en todo		
ALEGRÍA DE VIVIR	NO	SI
20. Me siento feliz por mi vocación de servicio		
21. Si volviese a nacer no cambiaría nada en mi vida laboral		
22. Mi vida transcurre plácidamente en el servicio		
23. Me siento feliz la mayoría del tiempo en el servicio		
24. Es maravilloso poder trabajar con mis colegas		

FUENTE: Instrumento 2: Adaptado de Alarcón R (2015). Escala de la Felicidad de Lima.
Lima: Universidad Particular Ricardo Palma

ANEXO 7. MATRIZ DE DATOS GENERALES

N°	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	SITUACIÓN LABORAL	EXPERIENCIA EN EL SERVICIO	EXPERIENCIA EN EL HNERM
01	29	2	1	2	1	1
02	33	2	1	2	1	1
03	33	2	1	2	2	3
04	30	2	1	1	2	2
05	32	2	2	1	1	1
06	30	2	1	2	2	1
07	60	2	2	1	4	4
08	56	1	3	1	4	4
09	37	2	3	2	4	4
10	38	2	1	2	3	3
11	41	2	1	2	4	4
12	40	2	3	2	4	4
13	44	2	1	2	4	4
14	44	2	1	2	4	4
15	46	2	3	2	4	4
16	52	2	1	4	4	4
17	48	2	2	2	4	4
18	50	2	3	1	4	4
19	58	2	1	1	4	4
20	56	2	2	1	4	4
21	36	2	1	2	3	3
22	44	2	2	2	3	3
23	48	2	3	2	4	4
24	40	2	1	2	3	3
25	39	2	3	2	3	3
26	36	2	2	2	3	3
27	34	2	1	2	2	2
28	35	2	1	2	2	2
29	35	2	1	2	2	2
30	35	2	1	2	2	2
31	29	2	1	2	1	1
32	33	2	1	2	1	1
33	33	2	1	2	2	3
34	30	2	1	1	2	2
35	32	2	2	1	1	1
36	30	2	1	2	2	1
37	60	2	2	1	4	4
38	56	1	3	1	4	4
39	37	2	3	2	4	4
40	38	2	1	2	3	3
41	41	2	1	2	4	4
42	40	2	3	2	4	4
43	44	2	1	2	4	4
44	44	2	1	2	4	4
45	46	2	3	2	4	4
46	52	2	1	4	4	4
47	48	2	2	2	4	4
48	50	2	3	1	4	4

49	58	2	1	1	4	4
50	56	2	2	1	4	4
51	36	2	1	2	3	3
52	44	2	2	2	3	3
53	48	2	3	2	4	4
54	40	2	1	2	3	3
55	39	2	3	2	3	3
56	36	2	2	2	3	3
57	34	2	1	2	2	2
58	35	2	1	2	2	2
59	35	2	1	2	2	2
60	35	2	1	2	2	2
61	29	2	1	2	1	1
62	33	2	1	2	1	1
63	33	2	1	2	2	3
64	30	2	1	1	2	2
65	32	2	2	1	1	1
66	30	2	1	2	2	1
67	60	2	2	1	4	4
68	56	1	3	1	4	4
69	37	2	3	2	4	4
70	38	2	1	2	3	3
71	41	2	1	2	4	4
72	40	2	3	2	4	4
73	44	2	1	2	4	4
74	44	2	1	2	4	4
75	46	2	3	2	4	4
76	52	2	1	4	4	4
77	48	2	2	2	4	4
78	50	2	3	1	4	4
79	58	2	1	1	4	4
80	56	2	2	1	4	4
81	36	2	1	2	3	3
82	44	2	2	2	3	3
83	48	2	3	2	4	4
84	40	2	1	2	3	3
85	39	2	3	2	3	3
86	36	2	2	2	3	3
87	34	2	1	2	2	2
88	35	2	1	2	2	2
89	35	2	1	2	2	2
90	35	2	1	2	2	2
91	36	2	1	2	3	3
92	44	2	2	2	3	3

ANEXO 8. MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	ESTRUCTURA					RESPONSABILIDAD					RECOMPENSA				RIESGO			CALOR			APOYO						CONFLICTO				IDENTIDAD			
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
01	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0
02	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0
03	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0
04	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0
05	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1
06	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1
07	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
08	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0
09	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
10	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
11	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
12	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
13	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
14	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
15	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
16	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
17	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1
18	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
19	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1
20	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1
21	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1
22	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1
23	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
24	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
25	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1
27	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0
28	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
29	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0
30	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
31	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0
32	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0
33	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0

34	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0
35	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1
36	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1
37	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
38	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0
39	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
40	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
41	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
42	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
43	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
44	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
45	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
46	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
47	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1
48	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
49	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1
50	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1
51	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
52	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1
53	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
54	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
55	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
56	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1
57	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0
58	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
59	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0
60	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
61	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0
62	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0
63	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0
64	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0
65	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1
66	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1
67	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
68	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0
69	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
70	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1

71	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
72	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
73	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
74	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
75	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
76	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
77	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1
78	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
79	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1
80	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1
81	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
82	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1
83	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
84	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
85	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
86	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1
87	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0
88	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
89	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0
90	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
91	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0
92	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0

34	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1
35	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1
36	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1
37	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1
39	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0
40	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
41	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
42	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0
43	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
44	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1
45	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
46	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1
47	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
48	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
49	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0
50	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0
51	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
52	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
53	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0
54	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
55	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
56	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
57	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
58	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0
59	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
60	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1
61	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1
62	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1
63	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
64	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1
65	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1
66	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1
67	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1
69	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0
70	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0

71	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
72	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0
73	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
74	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1
75	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
76	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1
77	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
78	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
79	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0
80	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0
81	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
82	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
83	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0
84	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
85	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
86	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
87	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
88	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0
89	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
90	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1
91	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
92	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, **Danilo Américo Sánchez Coronel**, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y FELICIDAD LABORAL PERCIBIDA POR LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, 2016”** del estudiante **María de Fátima Liliana Ballón Rendón**; y habiendo sido capacitada he instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo

Lima, 07 de enero del 2016





Danilo Américo Sánchez Coronel
DNI: 25514954



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

BOLLON RENDON MARIA DE FATIMA LILIANA
D.N.I. : 08633005
Domicilio : Jr. Alvarado 4833 Tbb. Mercurio Los Olivos
Teléfono : Fijo 4858442 Móvil 985818142
E-mail : fatima.br.2009@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRIA
Mención : GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

BOLLON RENDON MARIA DE FATIMA LILIANA

Título de la tesis:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y FELICIDAD LABORAL PERCIBIDA POR LAS ENFERMERAS QUE LABORA EN LOS SERVICIOS DE NEONATOLOGIA DEL HOSPITAL NACIONAL EDUARDO REBOLLEDA MARTINEZ

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha:

13/04/18

110-18



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
ESCUOLA DE POSGRADO
UCV
INVESTIGACIÓN
CAMPUS LIMA NORTE

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Visto Bueno

ESCUELA DE POSGRADO

Maria de Fátima Liliana Ballón Fendón con DNI N° 08633559
(Nombres y apellidos del solicitante) *(Número de DNI)*
domiciliado (a) en Jr. Avario 833 Urb. Mercaderes - Los Olivos
(Calle / Loté / No. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2015-1 del programa: Gestión de
(Promoción) *(Nombre del programa)*
los Servicios de la Salud identificado con el código de matrícula N°
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Solicito Visto Bueno para mi tesis

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

[Handwritten signature]
(Firma del solicitante)

Lima, de de 2018

Documentos que adjunto:
a.
b.
c.
d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
Teléfonos: 985618142
Email:

ESCUOLA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
CAMPUS LIMA NORTE
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
10 JUL. 2018
RECIBIDO
Hora: / Firma: *[Handwritten signature]*