



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Relaciones Interpersonales y Satisfacción laboral en Personal de Enfermería del Área
de Centro Quirúrgico de un Hospital público de Lima, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Castillo Peralta, Eva Lizzet (ORCID: 0000-0002-7551-2786)

ASESORA:

Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel (ORCID: 0000-0003-4166-6733)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo de Salud

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente trabajo de tesis lo dedico, a mi esposo quien me impulsa y me apoya en mis retos, a mis hijos Ariana y Gabriel, quienes son mi fuerza constante. A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

Agradecimiento

El presente trabajo agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, y a la Virgen del Rosario de Yauca quien me ilumina brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes que, con su sabiduría, conocimiento y apoyo, motivaron a desarrollarme como persona y profesional.

Agradezco a mi asesora de Tesis Mg. Jannett Maribel Flórez Ibarra, quien con su experiencia, conocimiento y motivación me oriento en la investigación y sobre todo por la amistad brindada en el tiempo de desarrollo de la tesis.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos. Para desafiar cualquier obstáculo. Gracias.

La autora

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo **Eva Lizzet Castillo Peralta** estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, sede/filial ate; declaro que el trabajo académico titulado **“Relaciones Interpersonales y Satisfacción laboral en Personal de Enfermería del Área de centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima 2020”**, presentada en 55 folios para la ostentación de grado académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda la cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro Grado Académico o Título Profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De concretar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario

Lima, 17 de agosto del 2020



Lic. Eva Lizzet Castillo Peralta

DNI 41211477

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Páginas del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	Vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción.	11
II. Método.	19
2.1. Tipo y diseño de investigación.	19
2.2. Operacionalización de las variables.	20
2.3. Población, Muestra y Muestreo.	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	21
Validez	21
2.5 Procedimiento	24
2.6 Método y análisis de datos	25
2.7 Aspectos Éticos	25
III. Resultados	26
IV. Discusión	32
V. Conclusiones	34
VI. Recomendaciones	35
Referencias	36
ANEXOS	42
Anexo 1. <i>Matriz de consistencia</i>	43
Anexo 2. Matriz de recolección de datos	45
Anexo 3. Matriz de base de datos: Variable	48
Anexo 4. Impr Paint de resultados	50

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable 1. Relaciones interpersonales	20
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2. Satisfacción laboral	20
Tabla 3	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento que mide relaciones interpersonales	23
Tabla 4	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumentos que mide satisfaccion laboral	23
Tabla 5	Interpretación de Alfa de Cronbach	23
Tabla 6	Estadística de fiabilidad de la variable relaciones interpersonales	24
Tabla 7	Estadística de fiabilidad de la variable satisfacción laboral	24
Tabla 8	Características demográficas de la población	26
Tabla 9	Distribución por genero de trabajadores del centro quirurgico de un hospital público de Lima	26
Tabla 10	Estadísticos de la edad de trabajadores del centro quirurgico un hospital público de Lima	26
Tabla 11	Distribución por grupo ocupacional de los trabajadores del centro quirurgico de un hospital público de Lima	27
Tabla 12	Distribución de la situación laboral de los trabajadores del centro quirurgico de un hospital público de Lima.	27
Tabla 13	Distribución por tiempo de servicio de los trabajadores del centro quirurgico de un hospital público de lima	27
Tabla 14	Baremos por estaminos de las variables y las dimensiones	28
Tabla 15	Descrptivos de la variable relaciones interpersonales y sus dimensiones	28
Tabla 16	Descriptivos de la variable satisfacción laboral y su dimensión.	29
Tabla 17	Correlación de Spearman entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral	30
Tabla 18	Correlación de Spearrman entre cultura organizacional y satisfacción laboral	30
Tabla 19	Correlación de Spearrman entre comunicación y satisfacción laboral	31

Índice de figuras

Figura 1.	Esquema del diseño de investigación	19
Figura 2.	Distribución por tiempo de servicio de los trabajadores del centro quirúrgico de un hospital público de Lima.	28

Resumen

En la siguiente investigación se propuso conocer las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020 para ello se planteó una metodología de investigación cuantitativa, no experimental, de nivel descriptivo, correlacional, básico, transversal y deductivo. La población y muestra estuvo conformado con un total de 80 trabajadores que conforman el personal de enfermería del área centro quirúrgico del hospital público de Lima durante los meses de enero a mayo del año 2020. La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta, plasmado en grupos de cuestionarios con un margen de error 5°/heterogeneidad de 50 °/° y un nivel de confianza de 95°/el alfa de Cronbach de estos instrumentos de medición de las variables Relaciones interpersonales y Satisfacción laboral, fueron de 0.732 y 0,693 respectivamente, lo cual indica que los instrumentos cuentan con una confiabilidad alta.

Se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman a través del Software estadístico SPSS 22, Hipótesis General: Relación entre la variable relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, se presenta la relación de las variables por la correlación ordinal de Spearman, encontrándose que existe una correlación positiva buena (0,541) y altamente significativa ($p < 0,01$). Por lo que se puede concluir que las Relaciones Interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral, encontrándose que a mayor nivel de Relaciones interpersonales mayor nivel de satisfacción laboral. Hipótesis específica 1: Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Se presenta la correlación de Spearman, encontrándose que existe una relación positiva buena (0,526) y altamente significativa ($p < 0,01$). Por lo que se puede concluir que la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral, encontrándose que a mayor nivel de cultura organizacional mayor nivel de satisfacción laboral. Hipótesis Específica 2: Relación entre la comunicación y la satisfacción laboral Se presenta la correlación de Spearman, encontrándose que existe una correlación positiva moderada (0,384) y altamente significativa ($p < 0,01$). Por lo que se puede concluir que la comunicación influye en la satisfacción laboral, encontrándose que a mayor nivel de comunicación mayor nivel de satisfacción laboral.

Palabras claves: Relaciones interpersonales, satisfacción laboral, área de centro quirúrgico.

Abstract

In the following research, it was proposed to know the interpersonal relationships and job satisfaction in nursing personnel in the surgical center area of a public Hospital in Lima, 2020 for this, a quantitative, non-experimental, descriptive, correlational, basic research methodology was proposed, transversal and deductive. The population and sample consisted of a total of 80 workers that make up the nursing staff of the surgical center area of the Lima public hospital during the months of January to May of the year 2020. The technique used for data collection was survey, reflected in groups of questionnaires with a margin of error 5 ° / heterogeneity of 50 ° / ° and a confidence level of 95 ° / °. The Cronbach's alpha of these instruments for measuring the variables Interpersonal relationships and job satisfaction, they were 0.732 and 0.693 respectively, which indicates that the instruments have high reliability.

The Spearman correlation coefficient was applied through the SPSS 22 statistical software, General Hypothesis: Relationship between the variable interpersonal relationships and job satisfaction, The relationship of the variables is presented by the ordinal Spearman correlation, finding that there is a positive correlation good (0.541) and highly significant ($p < 0.01$). Therefore, it can be concluded that Interpersonal Relations are related to job satisfaction, finding that the higher the level of Interpersonal Relations, the higher the level of job satisfaction. Specific hypothesis 1: Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction. The Spearman correlation is presented, finding that there is a good (0.526) and highly significant ($p < 0.01$) positive relationship. Therefore, it can be concluded that organizational culture influences job satisfaction, finding that the higher the level of organizational culture, the higher the level of job satisfaction. Specific Hypothesis 2: Relationship between communication and job satisfaction The Spearman correlation is presented, finding that there is a moderate (0.384) and highly significant ($p < 0.01$) positive correlation. Therefore, it can be concluded that Communication influences job satisfaction, finding that the higher the Communication level, the higher the Job Satisfaction level.

Keywords: Interpersonal relationships, job satisfaction, surgical center area.

I. Introducción.

Las relaciones interpersonales en el personal de enfermería a nivel profesional ha evolucionado a través de los tiempos, en donde el mayor grado del desarrollo profesional se ha logrado por el estilo de liderazgo (Kiser, 2017) y cuando el ejercicio del profesional de Enfermería ha estado regido por principios profesionales y gestionados con autonomía. Prestar atención a las demandas laborales en que las enfermeras participan en las tomas de decisiones. (Ylitormanen, Yurunen, & Kvist, 2018). Las características pueden considerarse importantes y esencial para mantener y mejorar la salud. (Van, Houkes, Van, & Czabanowska, 2020). El personal de enfermería del área de centro quirúrgico, trabajan en entornos exigentes y juegan un papel vital, ya que la cantidad de trabajo que realizan, debe estar equilibrada. Evitando el aumento del estrés o agotamiento del personal, en el entorno laboral de Enfermería es frecuente y afecta el desempeño de las enfermeras. (Mohammed, Aboshaiqah, & Panadero, octubre 2018). El manejo y el respaldo del equipo a las unidades médico- quirúrgicas es sumamente importante. (Grubaugh & Flynn, agosto 2018) En la actualidad, siempre el trabajo genera discrepancias ya que se trabaja en áreas críticas como lo es centro quirúrgico, El estrés laboral se ha ido reportando entre los profesionales de la salud en todas las etapas. (Bridgeman, Barna, & Berone, 01 febrero 2018).

Pero un buen liderazgo, fomenta la dinámica positiva del equipo y una buena comunicación entre el personal de enfermería, fomenta la resolución de problemas. (Mckibben, 26 de enero de 2017). Utilizando distintos criterios tanto en ámbito profesional según experiencias y también conocer nuevas estrategias y por ello se genera mala comunicación entre compañeros que muchas veces ven como amenaza a recibir órdenes o continuar un trabajo delegado por lo tanto reconocer si los conflictos influyen en el compromiso organizacional. (Loes & Tobin, 2018). Normalmente un enfermero es empático, organizador, coherente dinámico con muchas habilidades para el manejo del estrés, la satisfacción laboral también tiene como consecuencia laboral en los profesionales un impacto significativo tanto en el personal como en los pacientes. (Liu, Aunguroch, & Yunibhand, 2016). Pero ello no quita que sean humanos al fin y al cabo, y entre ellos mismos se descordina y se discrepa por la continuidad de un trabajo y tal vez no tiene voluntad de realizarlo, es por ello que los trabajos se quedan para que el siguiente compañero lo realice haciendo así sobrecarga al otro personal que ingresa, y ahí se viene quebrantando la equidad y desempeño laboral. (Van, Van, Van, stellato, & grolman, 2018). Las relaciones

interpersonales, el liderazgo que desarrolla el personal de enfermería frente al impacto de la eficiencia del profesional ante el trabajo en equipo son fundamentales para determinar una mejora en la comunicación. (Migowski, Oliveira, Riegel, & Migowski, 2018 20 de junio). Los recursos humanos son elementos claves para mejorar el desempeño del sistema de salud. (Ayalew, y otros, 15 de octubre de 2019). Según la literatura en donde describe y/o respalda que la insatisfacción laboral del personal de enfermería está relacionado a altos niveles de estrés ocasionado con altos niveles de sobrecarga laboral. (Sansoni, De Caro, Marucci, Sorrentino, Mayner, & Lancia, Enero-febrero de 2016).

Según los antecedentes internacionales, revisados, (Garcia, 2020) explica que en todos los establecimientos y centros laborales nos vamos a encontrar con múltiples problemas que se volverán cotidianos que indirectamente caen en infringir un reglamento como divulgar un diagnóstico de cualquier paciente también discrepancias entre mismos profesionales, o también intercambios de palabras con pacientes que creen tener el derecho de exigirnos atenciones preferenciales. es por este estudio que se estaría llegando a investigar las causas para manejar un buen dominio de nuestras capacidades profesionales e intelectuales y mejorar la empatía laboral y con el paciente. (Escola, 2020) Este artículo es importante ya que nos ayudaría a afianzar lazos perdidos entre los profesionales en enfermería y que nos ayudara a mejorar como profesional enfermero y técnicos, conociendo los múltiples trabajos y funciones y creando un ambiente favorable y mejorando las relaciones entre profesional de enfermería. (Oshkler, Edna, Filiz, & Mariana, 2019) En este estudio trata de medir las relaciones entre profesionales ante un líder o jefe, viendo las relaciones directas del trabajador y evaluando el día a día de desempeño laboral y manejo de sus capacidades e interrelacionando actitudes y estrategias de convivencia.

Según los antecedentes nacionales, revisados, (Berduzco, y otros, 2020) en el hallazgo encontrado por los autores citados, hacen mención que el trabajo de los profesionales de la salud tanto médicos y enfermeros en relación al trabajo en equipo, es importante la comunicaciones para compartir responsabilidades y que las capacitación constante es favorable para un buen manejo laboral centrados en el paciente. (Arroyo, 2020) en este estudio trata sobre la enfermería que siempre se ha analizado como una fuerza laboral, pero poco con un grupo social, su construcción profesional, ha entrevistado enfermeras para analizar la sobrecarga psicológica, resultante de la sobrecarga laboral que se refleja en la insatisfacción laboral, el estrés, el agotamiento, la intención de cambiar de carrera , y en cual

la enfermería ha optado tres alternativas.1. Adaptarse a la una situación desfavorable 2. Abandono de la profesión 3. Redistribución salarial, Este desafío para la enfermería peruana se le debe dar lugar a una legitimidad y autonomía.

En cuanto a las teorías sobre las relaciones interpersonales: (Specht, Pereira, Pintanela, Tomaszewski, Devos, & de Lima, 2018), expresaron que las relaciones interpersonales pueden verse afectadas en el trabajo en el área de enfermería debido a una gestión y organización inadecuada, las relaciones entre enfermeros tienen diversas maneras en el cual se ven comprometidos entre las competencias laborales y convivir con diferentes personas que están expuestas en cuanto a la competitividad diariamente hace que se debilite la relación por la lucha constante de predominio del poder. Además las relaciones conflictivas son un factor para desencadenar problemas psicológicos que el personal de enfermería se vuelve susceptible por la presencia de una relación conflictiva en el ambiente laboral, ya que la falta de respeto a las habilidades de los trabajadores de enfermería con relación con otros miembros del equipo. Las razones que tuvo el autor en realizar este estudio, refiere que hasta la fecha no existen estándares psicométricos que identifiquen los factores que influyen en las relaciones interpersonales en el área laboral, tanto el agotamiento físico y los cambios de comportamientos interpersonales de enfermeros en el entorno laboral para buscar mejoras mediante la construcción y validación de herramientas para mejorar las relaciones del personal de enfermería. (Mastrapa & Giber, 2016) En el artículo trata de analizar la relación que hay entre la enfermera y el paciente, la comunicación es un buen elemento que favorece la relación recíproca y que contribuye al ejercicio profesional del campo de enfermería, este artículo tuvo como finalidad descubrir la relación enfermera – paciente a través de las relaciones interpersonales de enfermería. En base a las teorías relacionadas con el tema en comunicación para lograr el cuidado y con ello la satisfacción de las necesidades. La teoría de las relaciones interpersonales de Peplau. (Hagerty, Samuels, Norcini, & Gigliotti, 2018) En la teoría de Peplau en su teoría define al profesional de enfermería como un proceso terapéutico, porque interactúa con otros profesionales, entablando relaciones terapéuticas con personas que necesitan servicios de la salud y el cual este proceso lleva a determinar tres fases por el cual pasa la enfermera: 1. Fase de orientación, los pacientes hospitalizados se dan cuenta de que necesitan ayuda e intentan adaptarse a sus experiencias. Las enfermeras se encuentran con los pacientes y obtienen información esencial sobre ellos como personas con necesidades y prioridades. Entre muchos roles que las enfermeras asumen en sus interacciones con los pacientes, 2. La fase de trabajo, que representa la mayoría del tiempo

de las enfermeras con los pacientes. En esta fase, las enfermeras hacen evaluaciones sobre los pacientes que deben usar durante la enseñanza y cuando contribuyen al plan interdisciplinario durante la fase de trabajo, los roles de las enfermeras se vuelven más familiares para los pacientes; comienzan a aceptar a las enfermeras como educadores de salud, especialistas, consejeros y proveedores de atención. Las enfermeras practican para facilitar a los pacientes una mayor conciencia de sus sentimientos con respecto a su salud cambiante utilizando forma terapéutica de comunicación, las enfermeras brindan retroalimentación reflexiva y sin prejuicios a los pacientes con el fin de ayudarlos a aclarar sus pensamientos. 3. La fase final es la fase de terminación, que se considera más comúnmente como la planificación del alta es el éxito de la fase de terminación depende de que también los pacientes y las enfermeras hayan navegado por las fases de orientación y trabajo. Una parte importante de la fase de terminación ocurre cuando las enfermeras enseñan a los pacientes sobre el manejo de los síntomas y la recuperación en el hogar. Cultura organizacional en cuanto a relaciones interpersonales: (Sibongile & Kielmann, 2017) este estudio indica que la cultura organizacional influye en que los trabajadores pertenezcan en sus centros de trabajo y para mejorar la retención de sus trabajadores es importante hacer un cambio, enfocándose en valores, creencias y percepciones que tienen ya que tienen influencia en su forma de comportamiento.

(Gholami, Saki, & Hossein, 2019), Cultura organizacional: en este artículo el autor hace un estudio con la finalidad de aclarar la percepción del empoderamiento laboral y el compromiso con la organización entre las enfermeras, vio que el desempeño laboral se distribuye en forma desigual entre el personal, mediante un cuestionario que mide el empoderamiento de las enfermeras, el cual resultó que si hay relación positiva y significativa entre la percepción de las enfermeras sobre el empoderamiento laboral.

(CHambers, 2018), expresa en este artículo que los sistemas y organizaciones de atención médica se esfuerzan constantemente para mejorar la atención del paciente y buscan buenas alternativas para el cuidador y para el paciente, e involucran a los pacientes a nuevos retos para lograr mejoras. En tomas de decisiones en la planificación, desarrollo de guías, estrategias de protocolos y políticas gubernamentales; el compromiso que tienen los trabajadores con los pacientes requiere de una buena habilidad de comunicación y relaciones interpersonales y que lo aplican no solo para los pacientes sino también al equipo en el cual

trabajan y que favorecerá a los pacientes y garantizará una mayor confianza en ellos como profesionales

Respecto a la comunicación interprofesional: (Torrington, Hoffer, Laursen, Rasmussen, & Sorosen, 2019) refieren que los profesionales de la salud son interdependientes y trabajan bajo presión del tiempo, el trabajo en equipo es indispensable para que la relación funcione bien, y así lograr un tratamiento de calidad y seguridad para el paciente y se ha identificado diferentes tipos de colaboración en equipos quirúrgicos interdisciplinarios, que representan patrones de comunicación y contienen marcadores para evaluar las habilidades a través del comportamiento del profesional. En este estudio el papel central es del respeto mutuo y presenta propuestas para mejorar la coordinación de relación con los equipos quirúrgicos. La calidad en el equipo quirúrgico no es solo las habilidades y técnicas sino también aprender nuevas prácticas para enseñar a los miembros quirúrgicos y que tengan conocimiento de sus propios roles y los procesos de comunicación ante desafíos quirúrgicos.

Es por ello que, la satisfacción laboral, (Suarez, Asenjo, & Sanchez, 2016) fue definida como una dinámica placentera que se interactúa en un ambiente laboral de tipo agradable con evaluación positiva. Desde la perspectiva en gestión; entonces la satisfacción laboral posee características claves que influyen el compromiso laboral de las personas y las organizaciones de trabajo, vinculándose en la calidad de prestación del servicio. La satisfacción laboral es un elemento clave que está relacionado con la calidad del servicio de salud.

Ahora bien, otros aspectos importantes que afectan la satisfacción laboral es el agotamiento emocional, (Jiang, Gao, Li, Huang, & Huang, 2017) expresan que es un factor clave en la atención médica de calidad, tanto la satisfacción y el agotamiento están relacionados con la rotación del personal, en este estudio se puede apreciar la satisfacción y el agotamiento de las enfermeras y la asociación de permanecer en el trabajo. La muestra se dirigió a enfermeras de urgencias en 30 hospitales de Shanghái, el cual la satisfacción de las enfermeras y el agotamiento se asociaron con la intención de irse. También un buen incentivo entrelaza a las enfermeras ya que se ve contribuido su trabajo. El salario, las relaciones entre enfermeras y pacientes, la dotación de personal de enfermería y el entorno laboral eran áreas en las que las enfermeras estaban menos satisfechas, mientras que la cohesión grupal se asociaba con una mayor satisfacción. Las enfermeras en Shanghái informan un alto nivel de agotamiento, que se asocia con la intención de dejar sus trabajos.

Se necesitan intervenciones para mejorar la satisfacción y reducir el agotamiento para mantener la estabilidad de la fuerza laboral de enfermería.

Así también, el agotamiento emocional en enfermería (Bum, y otros, 2018) refieren que afecta negativamente el desempeño laboral, la seguridad y satisfacción del paciente, estudios vinculados al agotamiento emocional se une con la ocupación laboral, la sobrecarga de trabajos, las características demográficas también han sido bien estudiadas, el agotamiento puede definirse como un estado psicológico resultante del estrés emocional.

Para (Bussing, Falkenberg, Schoppe, Rodrigues, & Poier, 2017) teorizan que cuando el profesional percibe el agotamiento y la insatisfacción laboral en respuesta al estrés constante, el cual hace que el personal abandone su centro de labores, este distanciamiento puede verse como una estrategia. Ambiente laboral (De Souza, Cardoso, De Souza, Alvina, Turrini, & De Almeida, 2018) refieren que la relación que existe entre el agotamiento emocional, soporte organizacional y el ambiente laboral; el agotamiento y síndrome de burnout que estuvo más constante en las condiciones de trabajo más desfavorables respecto al ambiente laboral. Para (Borys, y otros, 2016) hace mención que la satisfacción en el trabajo, tiene un impacto importante en la eficacia del personal de salud. Las enfermeras pueden desempeñar un papel importante en su satisfacción.

(Mudallal, Othman, & Hassan., 2017) Refieren que las enfermeras manifiestan agotamiento emocional, falta de motivación y sentimientos de frustración que puede disminuir la eficacia en el trabajo, este estudio se realiza para ver el agotamiento entre las jornadas de enfermería para investigar el poder influenciado del líder. Las características organizacionales y los comportamientos de los líderes, que permiten a las enfermeras usar conocimientos y habilidades para controlar su trabajo.

(Mousazadeh, Yektalab, Momennasab, & Parvizy, 2018) Indicaron en un estudio transversal sobre satisfacción del personal, que hay algunos factores afectados como la condición laboral desfavorable y económica representando esto uno de los factores más importantes para dejar el trabajo.

A manera de justificación, la investigación científica de las relaciones interpersonales y satisfacción laboral con el desempeño laboral, son una serie de emociones gratas como no gratas que los trabajadores aprecian en el trabajo, por ello es importante conocer esta relación en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima. En cuanto a los beneficios que genere se evaluara principalmente en los trabajadores del área

quirúrgica del personal de enfermería que entre los diferentes ámbitos ayudara conocer los conflictos que aquejan al personal para así conocer el problema de fondo.

El presente estudio se justifica teóricamente porque la información de esta investigación va a facilitar grandes aportes, los cuales pueden ser escogidos para fines de estudios posteriores para trabajos adecuados. Desde el punto de vista de justificación metodológica, es importante porque lleva investigaciones sobre la satisfacción laboral en enfermería y sus instrumentos y procedimientos pueden ser utilizados para otros estudios posteriores. Su justificación práctica, está orientada a brindar un aporte al nivel de las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, conociendo la realidad problemática de las relaciones del personal de enfermería podemos aplicar las estrategias para mejorar las relaciones interpersonales y lograr una satisfacción laboral entre ellos, realizando las acciones que se necesiten.

En cuanto a la formulación del problema general se propone: ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020? y como problemas específicos: (a) ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020?, (b) ¿Qué relación existe entre comunicación y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020? De igual manera los objetivos propuestos fueron como objetivo general: Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020. Y como objetivos específicos: (a) Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020. (b) Determinar la relación que existe entre la comunicación y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020. Así también, se ha propuesto como hipótesis general: Existe relación entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020. Como hipótesis específicas (a) Existe relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020, (b) Existe relación entre la comunicación

y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020.

II. Método.

2.1. Tipo y diseño de investigación.

Método: se considera de tipo deductivo, porque orienta hacia fenómenos medibles, que van desde lo general hacia lo particular, lo mismo decir, desde la simpleza a la complejidad. Para medir se va utilizar cuestionarios

Enfoque de investigación: Este enfoque es de tipo cuantitativo, se va a probar una hipótesis mediante la recolección de datos con medición numérica y estadística. (Fernández & Baptista, 2014)

Según su finalidad: es básica, porque se expresa como la construcción o ampliación del conocimiento científico, la finalidad última es dar origen a nuevas o diferentes teorías.

Por su nivel: Correlacional, es la relación de variables (V1 y V2) Mediante un patrón predecible para grupo o población. (Fernández & Baptista, 2014)

Diseño de la Investigación.

Diseño de tipo no experimental: en este proceso no se manipulan las variables aquí sólo se observan los fenómenos en su hábitat natural.

Transversal: porque se realiza la recolección de datos en un solo momento.

Descriptivo: son estudios descriptivos, ven las modalidades, las categorías o niveles de una o más variables en una población determinada. (Fernández & Baptista, 2014)

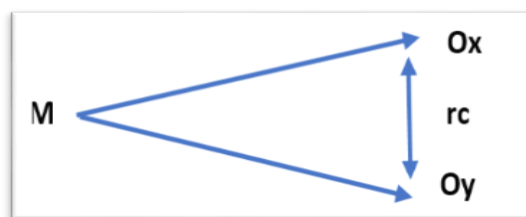


Figura 1. Esquema del diseño de investigación

Dónde:

M = Muestra analizada

Ox = Variable observada x: Relaciones interpersonales

Oy = Variable observada y: Satisfacción laboral

rc = Relación causal de variables

2.2 Operacionalización de las variables.

Tabla 1. Operacionalización de la variable 1. Relaciones interpersonales

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala	Nivel
Relaciones interpersonales	(Specht, Pereira, Pintanela, Tomaschewski, Devos, & de Lima, 2018) La relación interpersonal dentro de la organización, es una parte fundamental de la convivencia que hace que el trabajo sea más placentero y permite un mejor ingenio con respecto a los aspectos que determinan los conflictos interpersonales, además de aumentar la motivación y el crecimiento profesional e institucional.	Cultura organizacional	Crecimiento profesional	1-3	Bajo <36,0-54,0]
			Ambiente laboral	4-8	Medio <54,0-69,0]
			Discrepancia frente al trabajo	9-11	Alto <69-81,0]
		Comunicación	Trabajo en equipo	12-15	
			Prácticas de Comportamientos Delegación de funciones o roles	16-17 18-19	

Fuente: elaboración propia

Tabla 2. Operacionalización de la variable 2. Satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala	Nivel
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es un estado emocional agradable que resulta de la evaluación del trabajo o experiencias laborales. (Suarez, Asenjo, & Sanchez, 2016)	Agotamiento emocional	Estrés laboral	1-3	Bajo <17,0-29,5]
			Ambiente del trabajo	6-10	Medio <29,5-36,3]
			Empoderamiento		Alto <36,3-40,0]

2.3. Población, Muestra y Muestreo.

Población.

Conformado con un total de 80 trabajadores que conforman el personal de salud de profesión enfermeras, del área de centro quirúrgico del hospital Dos de Mayo durante los meses de enero a mayo del 2020

Muestra.

La muestra a trabajar a través de un muestreo estuvo conformada por el total de 80 trabajadores de personal de enfermería.

Tamaño de muestra: este tamaño fue determinado considerando el objetivo general de la investigación, para lo cual se aplicó la siguiente formulación estadística:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Dónde:

- n = dimensión de la muestra
- Z = confianza (95 %)
- p = posibilidad de éxito (50 %)
- q = posibilidad de fracaso 1-p
- e = error muestral (0.5 %)
- N = población (80)

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, plasmando en grupos de cuestionarios para los variables diseñados acorde a un puntaje que fueron validados en estudios previos como su confiabilidad, validez, y objetividad, las cuales tuvieron resultados consistentes y coherentes.

Validez y confiabilidad

Validez Según Hernández ét. al. (2014), dice en verdad lo que desea medir (p. 278). Es realizado mediante el juicio de expertos, que consiste en reunir a dos expertos especialistas en el área de salud y metodología relacionados al tema en estudio.

Confiabilidad. La descripción de la confiabilidad según Hernández ét. al. (2010), es expresada como la unidad de medida que ve la consistencia y coherencia de manera interna o estadística. La confiabilidad implicó realizar una prueba piloto a 10 colaboradores del área de centro quirúrgico del hospital Nacional dos de mayo, 2020 El alfa de Cronbach de estos instrumentos de medición de las variables relaciones interpersonales y satisfacción laboral, fueron de 0.732 y 0,693 respectivamente, lo cual indica que los instrumentos cuentan con una confiabilidad alta. Ver Anexo 2

Ficha Técnica del Instrumento

Nombre:	Instrumento de medición de la Variable Relaciones Interpersonales
Autor original:	Castillo Peralta Eva Lizzet (2020)
Adaptación:	Castillo, P
Año de edición:	2020
País:	Perú
Universo de estudio:	Personal de enfermería del área de centro quirúrgico, de un hospital público de Lima 2020
Administración:	Individual
Nivel de confianza:	95 %
Margen de error:	0.5 %
Tamaño Muestral:	80 Usuarios
Duración:	10 minutos.
Objetivo:	Determinar la existencia de relación entre las dos variables.
Dimensiones:	Cultura organizacional, comunicación,
Escala:	Respuestas tipo Likert totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2) ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) de acuerdo (4) totalmente de acuerdo (5)
Niveles/Rangos:	Alto, medio, bajo
Validez estadística:	Valido por jueces de expertos
Ítems:	19
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach de 0.732, (ver tabla 3)

Ficha técnica del Instrumento:

Nombre:	Instrumento de medición de la Variable Satisfacción laboral
Autor original:	Castillo Peralta Eva Lizzet (2020)
Adaptación:	Castillo, P
Año de edición:	2020
País:	Perú
Universo de estudio	Personal de enfermería del centro quirúrgico, de un hospital público de Lima 2020
Administración:	Individual

Nivel de confianza:	95%
Margen de error:	0.5%
Tamaño Muestral:	80 Usuarios
Duración:	10 minutos
Objetivo:	Determinar la existencia de relación entre las dos variables.
Dimensiones:	Agotamiento personal
Escala:	Respuestas tipo Likert totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2) ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) de acuerdo (4) totalmente de acuerdo (5)
Niveles/Rangos:	Alto, medio, bajo
Validez estadística:	Valido por jueces de expertos
Ítems:	10
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach de 0,693 (ver tabla 4)

Tabla 3. *Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento que mide relaciones interpersonales*

N°	Nombres y apellidos del experto	Especialidad	Dictamen
1	Mg. María Jesús López Vega	Metodólogo	Si Hay suficiencia
2	Mg. Jannett Maribel Flórez Ibarra	Salud Publica	Si Hay suficiencia

Tabla 4. *Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento que mide satisfacción laboral*

N°	Nombres y apellidos del experto	Especialidad	Dictamen
1	Mg. María Jesús López Vega	Metodólogo	Si Hay suficiencia
2	Mg. Jannett Maribel Flórez Ibarra	Salud Publica	Si Hay suficiencia

Tabla 5. *Interpretación del Alfa de Cronbach*

<i>Rangos</i>	<i>Magnitud</i>
0,81 a 1,00	muy alta
0,61 a 0,80	alta
0,41 a 0,60	moderada
0,21 a 0,40	baja
0,01 a 0,20	muy baja

Fuente: Tomado de Ruiz Medina (2002)

Empleando el paquete informático SPSS 25 y teniendo como referencia la tabla anterior, los resultados del indicador estadístico Alfa de Cronbach, para los dos instrumentos, es el siguiente:

Tabla 6. *Estadística de fiabilidad de la variable relaciones interpersonales*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.732	19

Fuente: Base de datos de paquete estadístico SPSS 25

Para la variable relaciones interpersonales, se obtuvo un 0.732 el mismo que se interpreta como una alta confiabilidad tal como se aprecia en la *Tabla 6*

Tabla 7. *Estadística de fiabilidad de la variable satisfacción laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,693	10

Fuente: Base de datos de paquete estadístico SPSS 25

Para la variable satisfacción laboral, se obtuvo un 0.693 el mismo que se interpreta como una confiabilidad moderada tal como se aprecia en la *Tabla 7*

2.5 Procedimiento

Ante todo, el procedimiento que se siguió para la ejecución de la investigación consistió en lo siguiente; en primer lugar, obtener un permiso tramitado ante la jefa del Centro Quirúrgico de Hospital Dos de Mayo para la ejecución de dicha encuesta.

En segundo lugar, se aplicaron instrumentos (cuestionarios) que fueron sometidos mediante juicio de expertos y profesionales en el tema a evaluación, (tabla 4), también contando con su aprobación, para luego aplicarlo a través de la consistencia interna mediante. Se realizó una prueba piloto con 20 colaboradores de la misma área de Centro Quirúrgico de hospital Dos de Mayo que no participaron en el estudio.

En tercer lugar se aplicó la encuesta todo el personal técnico-profesional de enfermería del área antes mencionada para luego consolidar la información recolectada en los instrumentos para ser procesados en sistema SSPS V25, y al Excel MS, para la elaboración de tablas y gráficos descriptivos.

2.6 Método y análisis de datos

Para el análisis de los datos se tomó en cuenta la formulación de la hipótesis, tomando en cuenta las ideas ya establecidas, se utilizó la aplicación de un programa SPSS en una versión 25 en español, que es un programa de análisis estadístico útil para el tipo de investigación.

También se utilizó el programa Excel MS, para poder hacer la representación de las variables según los objetivos de estudio.

Debido a que las variables en esta investigación son cualitativas y se desea conocer si existe relación, se usó la prueba de Rho Spearman para análisis categóricas no paramétricas, para contraste de las hipótesis.

2.7 Aspectos Éticos

En la presente investigación se respetó la protección y el anonimato, así como la integridad de las personas a encuestar.

III. Resultados

3.1. Características demográficas de la población

Tabla 8. *Características demográficas de la población*

Características		Frecuencia	%
Sexo	Masculino	16	20,0%
	Femenino	64	80,0%
Grupo ocupacional	Enfermero(a)	54	67,5%
Situación laboral	Técnico de enfermería	26	32,5%
Tiempo de servicio	Nombrado	53	66,3%
	C. A. S	27	33,8%
	0 a 10 años	48	60,0%
	11 a 20 años	20	25,0%
	21 a 30 años	11	13,8%
Edad	31 a mas	1	1,3%
	Media	Máximo	Mínimo
	39,2	62	26

Fuente: Elaboración propia

Género de los trabajadores

Tabla 9. *Distribución por género de trabajadores del centro quirúrgico de un hospital público de Lima.*

Género	Frecuencia	%
Masculino	16	20,0
Femenino	64	80,0
Total	80	100,0

Fuente: Base de datos de paquete estadístico SPSS 25.

La muestra estuvo constituida por 80 trabajadores del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, de los cuales 64 (80,0%) eran mujeres y 16 (20,0%) eran varones.

Edad de los trabajadores

Tabla 10. *Estadísticos de la edad de trabajadores del centro quirúrgico de un hospital público de Lima.*

Estadístico	Valor
Media	39,2
Desv. Desviación	7,2
Mínimo	26
Máximo	62

Fuente: Base de datos de paquete estadístico SPSS 25

Las edades de los 80 profesionales de enfermería (tanto enfermeras como técnicas) estuvo comprendida entre los 26 y 62 años, siendo el promedio de edad de 39,2 años.

Grupo ocupacional

Tabla 11. *Distribución por grupo ocupacional de los trabajadores del centro quirúrgico de un hospital público de Lima.*

Grupo ocupacional	Frecuencia	%
Enfermero(a)	54	67,5
Técnico de enfermería	26	32,5
Total	80	100,0

Fuente: Base de datos de paquete estadístico SPSS 25

De los 80 usuarios 54 (67,5%) fueron enfermero(a) s y 28 (32,5%) fueron técnicos de enfermería. (tabla 11)

Situación laboral

Tabla 12. *Distribución de la muestra con respecto a la situación laboral de los trabajadores del centro quirúrgico de un hospital público de Lima.*

Situación laboral	Frecuencia	%
Nombrado	53	66,3
C.A.S	27	33,8
Total	80	100,0

Fuente: Base de datos de paquete estadístico SPSS 25

De los 80 usuarios 53 (66,6%) eran nombrados y 27 (33,8%) eran C.A.S.

Nivel educativo de los usuarios

Tabla 13. *Distribución por tiempo de servicio de los trabajadores del centro quirúrgico de un hospital público de Lima.*

Tiempo de servicio	Frecuencia	%
0 a 10 años	48	60,0
11 a 20 años	20	25,0
21 a 30 años	11	13,8
31 a mas	1	1,3
Total	80	100,0

Fuente: Base de datos de paquete estadístico SPSS 25

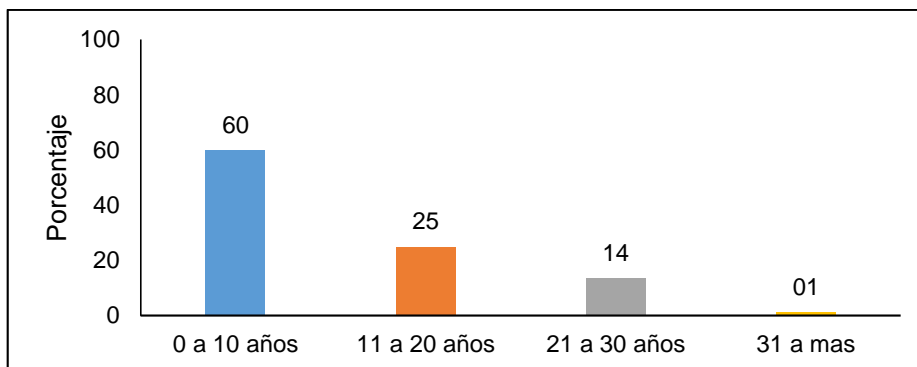


Figura 2. Distribución por tiempo de servicio de los trabajadores del centro quirúrgico de un hospital público de Lima.

Del total de 80 trabajadores encuestados que laboran en el centro quirúrgico el 60,0% (48) tuvieron menos de 10 años de servicio; 20 (25,0%) tuvieron de 11 a 20 años de servicio, 11(13,8%) tuvieron de 21 a 30 años y 1(1,3%) tuvo más de 31 años de servicio.

Descripción de la variable relaciones interpersonales

Tabla 14. Baremos por estatinos de las variables y las dimensiones.

Variables	Bajo	Medio	Alto
Relaciones interpersonales	<36,0-54,0]	<54,0-69,0]	<69-81,0]
1.1. Cultura organizacional	<29,0-40,2]	<40,2-52,6]	<52,6-63,0]
1.2. Comunicación	<6,0-12,3]	<12,3-17,9]	<17,9-38,0]
Satisfacción laboral	<17,0-29,5]	<29,5-36,3]	<36,3-40,0]
2.1 Agotamiento emocional	<17,0-29,5]	<29,5-36,3]	<36,3-40,0]

Fuente: Base de datos de paquete estadístico SPSS 25

Para evaluar los niveles de las variables relaciones interpersonales y satisfacción laboral, y sus dimensiones, se realizó la baremación por estatinos de tres niveles, bajo, medio y alto.

Tabla 15. Descriptivos de la variable relaciones interpersonales y sus dimensiones

Variable/Dimensión	Nivel	Frecuencia	%
Relaciones interpersonales	bajo	18	22,5%
	medio	48	60,0%
	alto	14	17,5%
1.1. Cultura organizacional	bajo	19	23,8%
	medio	43	53,8%
	alto	18	22,5%
1.2 Comunicación	bajo	11	13,8%
	medio	59	73,8%
	alto	10	12,5%

Fuente: Base de datos de paquete estadístico SPSS 25

Se muestran los resultados de la categorización en tres niveles, con respecto a las Relaciones interpersonales, el mayor porcentaje (60,0%) se encuentra en un nivel medio, el nivel bajo se encuentra en un 22,5% y alto en 17,5%; en lo que respecta a las dimensiones podemos hay un mayor porcentaje de nivel medio en comunicación (73,8%) en comparación con cultura organizacional que alcanza el (53,8%). Asimismo, se aprecia que hay mayor porcentaje en el nivel bajo en Cultura organizacional (23,8%) en comparación con Comunicación (13,8%).

Descripción de la variable satisfacción laboral

Tabla 16. *Descriptivos de la variable satisfacción laboral y su dimensión*

Variable/Dimensión	Nivel	Frecuencia	%
Satisfacción laboral	bajo	14	17,5%
	medio	48	60,0%
	alto	18	22,5%
2.1 Agotamiento emocional	bajo	14	17,5%
	medio	48	60,0%
	alto	18	22,5%

Fuente: Base de datos de paquete estadístico SPSS 25.

Se muestran los resultados de la categorización en tres niveles, con respecto a la Satisfacción laboral, considerando que es una variable unidimensional, el análisis es único, encontrándose el mayor porcentaje (60,0%) el nivel medio, el nivel bajo se encuentra en un 17,5% y alto en 22,5%; en lo que respecta a las dimensiones podemos hay un mayor porcentaje de nivel medio en comunicación (73,8%).

3.2. Resultados inferenciales

Respecto a la contratación de las hipótesis estadísticas, se empleó el estadígrafo Rho de Spearman, para los resultados obtenidos a través de SPSS versión 25, se tomó la siguiente regla de decisión:

Si la significancia que se obtenga (p) es menor a 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna.

Relación entre la variable relaciones interpersonales y la satisfacción laboral

Hipótesis general

H1: Existe relación entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020

H0: No existe relación entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020

Tabla 17. *Correlación de Spearman, entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral.*

Coeficiente	Variable	Acceso a medicamentos	
Rho de Spearman	Iniciativa	Coeficiente de correlación	0,541**
	de salud	Sig. (bilateral)	0,000
	digital	N	80

Fuente: Base de datos de paquete estadístico SPSS 25.

Se presenta la relación de las variables por la correlación ordinal de Spearman, encontrándose que existe una correlación positiva buena (0,541) y altamente significativa ($p < 0,01$). Por lo que se puede concluir que las relaciones Interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral, encontrándose que a mayor nivel de relaciones interpersonales mayor nivel de satisfacción laboral.

Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral

Hipótesis Específica 1.

H1: Existe relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima 2020

H0: No existe relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima 2020

Tabla 18. *Correlación de Spearman, entre cultura organizacional y satisfacción laboral.*

Coeficiente	Variable	Acceso a medicamentos	
Rho de Spearman	Iniciativa	Coeficiente de correlación	0,526**
	de salud	Sig. (bilateral)	0,000
	digital	N	80

Fuente: Base de datos de paquete estadístico SPSS 25.

Se presenta la correlación de Spearman, encontrándose que existe una correlación de tipo positivo y buena (0,526) y altamente significativa ($p < 0,01$). Por lo que se puede concluir que la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral, encontrándose que a mayor nivel de cultura organizacional se puede decir que se incrementa la satisfacción laboral.

Relación entre la comunicación y la satisfacción laboral

Hipótesis Específica 2.

H1: Existe relación entre la comunicación y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020

H0: No existe relación entre la comunicación y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020

Tabla 19. *Correlación de Spearman, entre comunicación y satisfacción laboral.*

Coefficiente	Variable	Acceso a medicamentos	
Rho de Spearman	Iniciativa	Coefficiente de correlación	0,384**
	de salud	Sig. (bilateral)	0,000
	digital	N	210

Fuente: Base de datos de paquete estadístico SPSS 25.

Se presenta la correlación de Spearman, encontrándose que existe una correlación positiva moderada (0,384) y altamente significativa ($p < 0,01$). Por lo que se puede concluir que la comunicación influye en la satisfacción laboral, encontrándose que a mayor nivel de comunicación mayor nivel de satisfacción laboral.

IV. Discusión

En la presente investigación según los resultados descriptivos en contraste con los resultados relaciones interpersonales entre el personal de enfermería es considerado como una de las alternativas que son favorables para mejorar y fortalecer lazos entre el personal de enfermería como lo señala (Gholami, Saki, & Hossein, 2019) al estimar que son consideradas alternativas para fortalecer las relaciones interpersonales y que las enfermeras tienen un compromiso organizacional moderado, las percepciones más altas y más bajas se encontraron para compromiso continuo y compromiso afectivo respectivamente, hubo relaciones significativas entre los tres niveles del estudio.

En los resultados inferenciales para la hipótesis general de la investigación se demostró la existencia de una relación directa entre la variable relaciones interpersonales y la variable satisfacción laboral entre el personal de enfermería, encontrándose una relación significativa entre las variables, como lo considera (Ayalew, y otros, 15 de octubre de 2019) del mismo modo en donde las enfermeras expresaron satisfacción con su trabajo, y las puntuaciones con un porcentaje de 60%; Los niveles de satisfacción fueron significativamente altos para las enfermeras y tenían más de 10 años de experiencia laboral; del mismo modo (Suarez, Asenjo, & Sanchez, 2016), En su investigación podemos apreciar que la satisfacción laboral de las enfermeras y los médicos es menor en comparación con el personal administrativo y las relaciones interpersonales se relacionaban como fuerza.

Para la contrastación con la hipótesis específica 1, se demostró la existencia de una relación directa entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del hospital público de Lima, encontrándose una relación altamente significativa entre las variables así mismo (Sibongile & Kielmann, 2017) en sus resultados de investigación muestran que la cultura organizacional influye en la retención de los trabajadores

Siguiendo el mismo orden de contrastación ahora con la hipótesis específica 2, se pudo comprobar que existe una relación directa entre la comunicación y la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de centro quirúrgico del hospital público de Lima, donde también se muestran los resultados, encontrándose una relación altamente significativa entre las variables; por lo que se puede concluir que la comunicación se relacionó con la satisfacción laboral, encontrándose que a mayor nivel de comunicación es también mayor el nivel de satisfacción laboral. Del mismo modo los autores (Torrington,

Hoffer, Laursen, Rasmussen, & Sorosen, 2019) en su trabajo de investigación nos indica que existe relación entre la comunicación que influye en los profesionales de la salud en los equipos quirúrgicos, además destacaron la necesidad de confianza y respeto por los mismos.

V. Conclusiones

- Primero: Existe relación entre los factores de relaciones interpersonales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020, encontrándose una correlación positiva buena (0,541) y altamente significativa ($p < 0,01$). Por lo que se puede concluir que las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral, encontrándose que a mayor nivel de relaciones interpersonales mayor nivel de satisfacción laboral.
- Segunda: Existe relación entre los factores de cultura organizacional y satisfacción laboral, en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020; encontrándose una correlación positiva buena (0,526) y altamente significativa ($p < 0,01$). Por lo que se puede concluir que la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral, encontrándose que a mayor nivel de cultura organizacional mayor nivel de satisfacción laboral.
- Tercero: Existe relación entre los factores de comunicación y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020, encontrándose una correlación positiva moderada (0,384) y altamente significativa ($p < 0,01$). Por lo que se puede concluir que la comunicación se relaciona con la satisfacción laboral, a mayor nivel de comunicación mayor nivel de satisfacción laboral.

VI. Recomendaciones

- Primero: A la autoridad del Ministerio de Salud (MINSA), para los decisores se recomienda, implementar estrategias entrelazadas a las relaciones interpersonales del personal, frente a la problemática más frecuente dentro de una institución hospitalaria para lograr el compromiso con el personal de enfermería ya que ellos son parte fundamental para llevar a cabo el cumplimiento de un trabajo en conjunto y así favorecer el mejoramiento y concientización del compromiso organizacional para optimizar las capacidades profesionales del personal de enfermería en cuanto a las relacionantes interpersonales y satisfacción laboral
- Segundo: A los profesionales y no profesionales de enfermería, se pide constante capacitación para mejora de las competencias profesionales como una buena cultura organizacional, esto contribuye en la calidad y mejoramiento de las relaciones, asumiendo de manera positiva sus responsabilidades analizar los compromisos laborales conjuntamente con sus respectivos equipos, por lo que se puede decir que en la investigación se demostró que existe una relación significativa entre comunicación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área del centro quirúrgico de un hospital público de Lima.
- Tercero: A futuros investigadores que siguen esta línea de salud y que buscan nuevas formas y estrategias una de ellas y la más importante como la comunicación para fortalecer lazos perdidos entre profesionales, se le recomienda tomar en cuenta los resultados de las dimensiones analizadas a fin de mejorar las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral entre el personal de enfermería. (Roldan, 2019)

Referencias

- Arboleda, L. (2016). *Clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Callao 2016*. Recuperado el 08 de JULIO de 2020, de REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8309/Arboleda_PLI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arroyo, I. (20 de Diciembre de 2020). ¿Redistribución de salario o reconocimiento profesional? La difícil construcción de una profesión, la enfermería peruana. *Ciência & Saúde Coletiva*.
- Ayalew, F., Kibwana, S., Shawula, S., Misganaw, E., Abosse, Z., Roomalen, J., y otros. (15 de octubre de 2019). Comprender la satisfacción laboral y la motivación entre las enfermeras en los establecimientos de salud pública de Etiopía: un estudio transversal. *BMC Nurs*.
- Berduzco, t., Choquenaira, C. ., Medina, p., Luis Chihuantito, A., caballero, s., gallegos, e., y otros. (25 de marzo de 2020). Factores relacionados con el desarrollo diferencial de las habilidades de colaboración interprofesional en estudiantes de medicina y enfermería. *ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL Frente. Psychol*.
- Borys, M., Wiech, M., Zyzak, K., Majchrzak, A., Kosztyla, A., Michalak, A., y otros. (2016). Satisfacción laboral entre enfermeras de cuidados intensivos y anestésicos: estudio observacional multicéntrico. *Anaesthesiol Intensive Ther*.
- Bridgeman, P., Barna, M., & Berone, J. (01 febrero 2018). Síndrome de Burnout entre profesionales de la salud. *American Journal of Health-System Pharmacy*, Volumen 75, Número 3.
- Bum, c., ji, S., Dong, L., Jong, P., Bounng, L., Jung, L., y otros. (15 de julio de 2018). Factores asociados con el agotamiento emocional en las enfermeras de Corea del Sur: un estudio transversal. *investigacion en psiquiatria*.
- Bussing, A., Falkenberg, Z., Schoppe, C., Rodrigues, D., & Poier, D. (10 de agosto de 2017). Reacciones de enfriamiento asociadas al estrés laboral entre enfermeras y médicos de hospitales y su relación con los síntomas de agotamiento. *BMC HEALTH SERVICES*.

- CHambers, M. (25 de marzo de 2018). Las relaciones interpersonales y la comunicación como una puerta de entrada para la participación y el compromiso del paciente y el público. *expectativas de salud*.
- De Souza, L., Cardoso, R., De Souza, E., Alvina, M., Turrini, R., & De Almeida, D. (abril de 2018). Burnout y ambiente laboral de enfermería en instituciones de salud pública. *revista brasileira de enfermagem*.
- Delgado, S. (2016). *Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonesa 2016* . Recuperado el 10 de JULIO de 2020, de REPOSITORIO UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS FACULTAD DE MEDICINA: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6456/Delgado_vs.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Durand, A., Bompard, C., & Michelet, P. (2019). *Estrés y agotamiento de los profesionales que trabajan en el servicio de urgencias de un hospital universitario francés: prevalencia y factores asociados*. Recuperado el 08 de JULIO de 2020, de Trabajo: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31127745/>
- Escalante, C. (2017). Factores que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia. *repositorio.upch.edu.pe*.
- Escola, a. n. (2020). Teoría de reasignación de vínculos profesionales en el trabajo de enfermería. *Versión impresa ISSN 1414-8145 Versión en línea ISSN 2177-9465*.
- Espinel, J., & Gudiño, M. (setiembre de 2019). Relaciones interpersonales y niveles de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro 2019. *Repositorio de la Universidad Estatal de Milagro*.
- Fernández, C. C., & Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación. En S. Hernández, *Metología de la Investigación* (Sexta edición ed., pág. 37;126;185;187;188.). El Oso Panda .com.
- Galdos, A., & Huamani, L. (2018). Relaciones interpersonales en enfermeras del Hospital III Regional Honorio Delgado. Arequipa 2017. *repositorio.unsa.edu.pe*.

- Gholami, M., Saki, M., & Hossein, A. (07 de marzo de 2019). Percepción de las enfermeras sobre el empoderamiento y su relación con el compromiso organizacional y la confianza en la enseñanza de hospitales en Irán. *Revista de gestion de enfermeria*.
- Grover, E., Porter, J., & Morphet, J. (MAYO de 2017). *Una exploración de las percepciones, actitudes y experiencia de las enfermeras de emergencia sobre el trabajo en equipo en el departamento de emergencias*. Obtenido de Australas Emerg Nurs J: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28196705/>
- Grubaugh, N., & Flynn, L. (agosto 2018). Relaciones entre las habilidades de liderazgo de la enfermera administradora, la gestión de conflictos y el trabajo en equipo de la unidad. *J Nurs Adm*.
- Hagerty, T., Samuels, W., Norcini, A., & Gigliotti, E. (01 de abril de 2018). La teoría de las relaciones interpersonales de Peplau: ¿una estructura factorial alternativa para los datos de la experiencia del paciente? *Nurs Sci Q*.
- Havaei, F., & Lee, S. (AGOSTO de 2019). *El efecto de las estrategias de prevención de la violencia en las percepciones de la seguridad en el trabajo: un estudio de enfermeras médico-quirúrgicas y de salud mental*. Recuperado el 08 de JULIO de 2020, de J Adv Nurs: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30644125/>
- Jiang, h. L., Gao, L., Li, T., Huang, L., & Huang, w. (4 de mayo de 2017). Satisfacción , agotamiento e intención de quedarse de enfermeras de emergencia en Shanghai. *Emerg Med J*.
- Kiser, J. (25 de marzo de 2017). La relación entre el estilo de liderazgo y la incivildad enfermera-a-enfermera: volteando la lente hacia adentro. *J Nurs Manag*.
- Liu, Y., Aunguroch, Y., & Yunibhand, J. (marzo de 2016). Satisfacción laboral en enfermería: un estudio de análisis conceptual. *Int Nurs Rev*.
- Loes, C., & Tobin, M. (abril-junio de 2018). Conflicto interpersonal y compromiso organizacional entre enfermeras prácticas con licencia. *Cuidado de la salud Manag (Frederick)*.
- Marin, H., & Placencia, M. (octubre-diciembre de 2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*.

- Mastrapa, Y., & Giber, M. (2016). Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. *Revista Cubana de Enfermería*.
- Mckibben, L. (26 de enero de 2017). Manejo de conflictos: importancia e implicaciones. *Br J Nurs*.
- Migoswski, E., Oliveira, N., Riegel, F., & Migowski, S. (2018 20 de junio). Relaciones interpersonales y cultura de seguridad en las organizaciones brasileñas de salud. *J Nurs Manag*.
- Mohammed, A., Aboshaiqah, A., & Panadero, O. (octubre 2018). Estrés laboral entre el personal de enfermería que trabaja en hospitales gubernamentales y centros de atención primaria de salud. *Int J Nurs Pract*.
- Mousazadeh, S., Yektalab, S., Momennasab, M., & Parvizy, S. (20 de noviembre de 2018). Satisfacción laboral y factores relacionados entre las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos iraníes. *BMC Res Notes*.
- Mudallal, R., Othman, W., & Hassan. (26 de agosto de 2017). El agotamiento de las enfermeras: la influencia del líder que potencia los comportamientos, las condiciones de trabajo y los rasgos demográficos. *El agotamiento de las enfermeras: la influencia del líder que potencia los comportamientos, las condiciones de trabajo y los rasgos demográficos*.
- Onelia, P., Soares, Z., & Cassol, F. (29 de JUNIO de 2017). *Estrategias utilizadas por el personal de enfermería en situaciones de violencia laboral en una unidad de hemodiálisis*. Recuperado el JULIO 08 de 2020, de Rev Gaucha Enferm: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28678898/>
- Ortiz, M., & Aceves, P. (s.f.). *La Legislación Farmacéutica en México: disposiciones sobre el ejercicio profesional, 1917-1973*. Recuperado el 22 de JULIO de 2020, de Rev Mex Cienc Farm 45 (1) 2014: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=57932293004>
- Oshkler, Edna, r., Filiz, t., & Mariana, j. (02 de diciembre de 2019). Los intercambios entre líder y subordinado y entre el equipo y sus miembros y sus relaciones con los comportamientos laborales organizativos e interpersonales contraproducidos: el efecto moderador de la envidia y del tamaño del grupo en Israel y en EE.UU. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*.

- Perez, M., Gonzales, P., Castañon, I., & Morales, K. (setiembre de 2017). Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. *Revista de Técnicas de la Enfermería y Salud*, 1(1).
- Roldan, K. (diciembre de 2019). Satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2017. *repositorio.unamad.edu.pe*.
- Sansoni, j., De Caro, W., Marucci, A., Sorrentino, M., Mayner, L., & Lancia, L. (Enero-febrero de 2016). Satisfacción laboral de las enfermeras: un estudio italiano. *Ann Ig*.
- Schneider, A., Whler, M., & Weigl, M. (ENERO de 2019). *Efectos de las condiciones laborales en el bienestar mental del proveedor y la calidad de la atención: un estudio de intervención de métodos mixtos en el departamento de emergencias*. Recuperado el 08 de JULIO de 2020, de BMC Emerg Med: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30606124/>
- Sibongile, C., & Kielmann, k. (06 de diciembre de 2017). Percepción de los trabajadores de la salud sobre la cultura organizacional de los establecimientos de salud privados sin fines de lucro y su influencia en la retención en Uganda. *BMC HEALTH SERV RES*.
- Specht, J., Pereira, L., Pintanela, D., Tomaschewski, J., Devos, E., & de Lima, G. (18 de abril de 2018). Construcción y validación de una herramienta para evaluar las relaciones interpersonales de enfermería. *Rev. Bras. Enferm. vol.72 no.2 Brasilia*.
- Suarez, M., Asenjo, M., & Sanchez, M. (24 de octubre de 2016). Satisfacción laboral entre el personal del departamento de emergencias. *EUEC Australasian Emergcy Care*.
- Torrington, B., Hoffer, J., Laursen, M., Rasmussen, B., & Sorosen, E. (29 de julio de 2019). Comunicación y dinámica de relación en equipos quirúrgicos en quirófano: un estudio etnográfico. *BMC HEALTH SERVICES RESEARCH*.
- Van, B., Houkes, I., Van, A., & Czabanowska, K. (2020). “Ya no puedo soportarlo más”: cómo las características específicas del trabajo impactan la salud, la satisfacción y el compromiso de las enfermeras más jóvenes versus las más viejas. *Frente Psychol*.
- Van, d. o., Van, s., Van, r., stellato, & grolman, w. (24 de abril de 2018). Mapeo de las actividades de las enfermeras en salas de hospitales quirúrgicos: un estudio de tiempos. *plos one*.

- Villachica, N. (2018). Relaciones interpersonales que influyen en la satisfacción laboral de enfermeros, Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz - 2016. *repositorio institucional UNASAM*.
- Weigl, M., & Scheneider, A. (ENERO de 2017). *Asociaciones de características laborales, tensión de los empleados y calidad de la atención autopercebida en los servicios de urgencias: un estudio transversal*. Recuperado el 08 de JULIO de 2020, de Int Emerg Nurs: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27524107/>
- West, C., Dyrbye, L., & Shanafelt, T. (s.f.). *Las medidas de un solo ítem de agotamiento emocional y despersonalización son útiles para evaluar el agotamiento en los profesionales médicos*. Recuperado el 08 de JULIO de 2020, de Estudio comparativo Médico interno de J Gen: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19802645/>
- Ylitormanen, T., Yurunen, H., & Kvist, T. (26 de octubre de 2018). Satisfacción laboral entre enfermeras registradas en dos hospitales escandinavos de atención aguda. *J Nurs Manag*.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un Hospital público de Lima, 2020”

Autora: **Br. Castillo Peralta Eva Lizzet**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un Hospital público de Lima, 2020?	Objetivo General Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un Hospital público de Lima, 2020	Hipótesis general Existe relación entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un Hospital público de Lima, 2020	Variable(X): Relaciones interpersonales La relación interpersonal dentro de la organización, es una parte fundamental de la convivencia que hace que el trabajo sea más placentero y permite un mejor ingenio con respecto a los aspectos que determinan los conflictos interpersonales, además de aumentar la motivación y el crecimiento profesional e institucional. (Specht, Pereira, Pintanela, Tomaschewski, Devos, & de Lima, 2018)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Factor Cultura organizacional	Crecimiento profesional Ambiente de trabajo Discrepancia frente al trabajo	1-3 4-8 9-11	Escala: ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	bajo <36,0-54,0] medio <54,0-69,0] alto <69-81,0]
Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un Hospital público de Lima, 2020?	Objetivos específicos 1 Determinar la relación que existe entre la Cultura organizacional y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un Hospital público de Lima, 2020	Hipótesis específicas:1 Existe relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un Hospital público de Lima 2020	Variable (Y): Satisfacción laboral: La satisfacción laboral es un estado emocional placentero o positivo que resulta de la evaluación del trabajo o experiencias laborales. (Suarez, Asenjo, & Sanchez, 2016)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Factor Agotamiento emocional	Estrés laboral Ambiente del trabajo Empoderamiento	1-3 4-5 6-10	Escala: ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	bajo <36,0-54,0] medio <54,0-69,0] alto <69-81,0]
Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre comunicación y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un Hospital público de Lima ,2020?	Objetivos específicos 2 Determinar la relación que existe entre la comunicación y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un Hospital público de Lima, 2020	Hipótesis específicas:2 Existe relación entre la comunicación y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un Hospital público de Lima , 2020					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	<p>DESCRIPTIVA Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras,</p> <p>INFERENCIAL: Se usará el índice de correlación de Spearman.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p>		
<p>TIPO: a) método: Deductivo (b) enfoque: Cuantitativo (c) según su finalidad: es básica (d) Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>DISEÑO: Diseño no experimental De tipo Transversal Descriptivo</p>	<p>POBLACIÓN: 80 trabajadores del área de centro quirúrgico del Hospital Nacional dos de Mayo,2020”</p> <p>TIPO DE MUESTRA: muestra probabilística, estratificada, aleatoria simple.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 80 trabajadores del personal de enfermería (licenciados técnicos) del área de centro quirúrgico del Hospital Nacional dos de Mayo,2020”</p>	<p>Variable X: Relaciones interpersonales Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autores: Procedencia: Año: Estructura. Está conformada 19 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son: Cultura organizacional Comunicación Variable Y: Satisfacción laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor : Año: Forma de Administración: Encuesta Estructura. Está conformada por 7 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son: Agotamiento emocional</p>			

Anexo 2. Matriz de recolección de datos

ENCUESTA SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA, 2020

Estimados compañeros de trabajo reciban un saludo y desde ya les agradezco por anticipado el poder ayudar a realizar esta encuesta que tiene como *objetivo conocer las relaciones Interpersonales y la Satisfacción laboral entre personal enfermería. Las respuestas que nos proporcione servirán para la mejora de su atención de la calidad, por lo que solicito que pueda contestar de manera sincera y anónima.*

Muchas gracias

DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO: 1

Edad:

1. Sexo	Masculino.....	1
	Femenino.....	2
2. Grupo ocupacional	Enfermero(a).....	1
	Técnico de enfermería.....	2
3. Situación laboral	Nombrado	1
	C.A.S.....	2
4. Tiempo de servicio	0 a 10 años.....	1
	11 a 20 años.....	2
	21 a 30 años.....	3
	31 a más.....	4

Ficha técnica del instrumento para medir la V1: Relaciones interpersonales.

(Suarez, Asenjo, & Sanchez, 2016)

Marque de acuerdo a lo que usted. Crea conveniente

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES/Ítems	ESCALA				
	DIMENSIÓN: 1. Crecimiento profesional	1	2	3	4	5
1	¿En su área de trabajo le ofrecen oportunidades de hacer carrera profesional?					
2	¿Su jefe inmediato, reconoce su esfuerzo realizado durante las horas de trabajo?					
3	¿El trabajo que realizas en el área quirúrgica te ayuda a superarte profesionalmente?					
	DIMENSIÓN 2 : Ambiente laboral	1	2	3	4	5
4	¿Una jefatura de sala de operaciones contribuye a que exista un buen clima laboral?					
5	¿Si tuvieras a cargo de una jefatura en tu área de trabajo, reconocerías los logros de tus colaboradores?					
6	¿La jefatura del área de centro quirúrgico cumple o hace cumplir con las funciones o protocolos adecuadamente?					
7	¿En el área de su trabajo cuenta con equipos de bioseguridad para el personal?					
8	¿En su área de centro quirúrgico, le brindan los materiales y equipos biomédicos adecuados para realizar un buen desempeño de las labores diarias?					
	DIMENSIÓN 3 : Discrepancia frente al trabajo	1	2	3	4	5
9	¿Cuándo tienes un problema de tipo de trabajo con el compañero tratan de solucionarlo?					
10	¿Se interviene oportunamente ante un conflicto?					
11	¿Considero que no existen problemas dentro del área de trabajo?					
	DIMENSIÓN 4 : Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
12	¿En el área de trabajo del centro quirúrgico, se promueve entre los colaboradores la cooperación y trabajo en equipo?					
13	¿Los compañeros de trabajo participan de manera activa y dinámica en equipos de trabajo?					
14	¿Considero que existe una motivación adicional cuando trabajo en equipo?					
15	¿Las Ideas que aportan en el área del centro quirúrgico, contribuyen satisfactoriamente al logro de los objetivos trazados en su área?					
	DIMENSIÓN 5: Prácticas de Comportamientos	1	2	3	4	5
16	¿Puedes compartir tus ideas libremente sin restricciones?					
17	¿Las labores que se realizan cotidianamente dentro del área del centro quirúrgico, es pensando en el paciente?					
	DIMENSIÓN 6: Delegación de funciones o roles	1	2	3	4	5
18	¿En el trabajo, usted aporta o sugiere ideas positivas para mejorar o realizar cambios favorables en su área?					
19	En experiencias personales basadas ¿Es la coordinación una característica importante de la las tareas coordinadas en el área de enfermería?					

Ficha técnica del instrumento para medir la V2: satisfacción laboral.

(Suarez, Asenjo, & Sanchez, 2016)

Marque de acuerdo a lo que Ud. crea conveniente

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES/Ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: 1. Estrés laboral					
1	¿La jefatura del área de centro quirúrgico, se preocupa por usted como persona?					
2	¿El lugar de trabajo donde me desempeño como enfermera de sala de operaciones, me produce estrés?					
3	¿El lugar de trabajo donde se desempeña como enfermera de sala de operaciones, le hace sentir parte de un equipo de trabajo?					
	DIMENSIÓN 2: Ambiente del trabajo	1	2	3	4	5
4	¿Si un colega de tu área tiene problemas relacionado al trabajo con un compañero intervendrías?					
5	¿Usted se sentiría seguro al impartir sugerencias positivas en bien del área de trabajo donde labora?					
	DIMENSIÓN 3: Empoderamiento	1	2	3	4	5
6	¿Soy capaz de realizar todas las funciones de mi puesto de trabajo sin recibir ningún apoyo de mi superior?					
7	¿A jefatura del área del centro quirúrgico donde usted labora, contribuye a que exista un buen ambiente laboral?					
8	¿Si se me otorga libertad para llevar a cabo las funciones, realizo mejor mi trabajo?					
9	¿Me siento satisfecho con el trabajo que realizo?					
10	¿Tengo la libertad de realizar las tareas de trabajo como mejor me parezca?					

Anexo 3. Matriz de base de datos: Variable

22: CRECIMIENTOPR...																			Visible: 45 de 45 variables
	IDENTIFICACION	EDAD	SEXO	GRUPO...	SITUACION...	TIEMPOSERVICIO	CRECIMIENTOPROFESIONAL	PREGUNTA_1	PREGUNTA_2	PREGUNTA_3	AMBIENTELABORAL	PREGUNTA_4	PREGUNTA_5	PREGUNTA_6	PREGUNTA_7	PREGUNTA_8	DISCREPANCIAFRENTEALTRABAJO	PREGUNTA_9	PR
1	1	30	2	1	2	1	.	1	4	4	.	1	5	1	1	1	.	4	
2	2	49	2	1	1	3	.	2	4	4	.	2	5	3	2	4	.	2	
3	3	37	2	1	1	1	.	4	3	4	.	4	5	3	3	3	.	4	
4	4	43	2	2	1	2	.	4	4	5	.	3	5	3	4	4	.	4	
5	5	43	1	1	1	2	.	4	4	5	.	3	5	3	4	4	.	4	
6	6	32	2	2	1	1	.	1	2	4	.	2	5	4	4	4	.	4	
7	7	39	1	1	1	1	.	1	2	4	.	2	5	4	4	4	.	4	
8	8	45	2	2	1	2	.	2	3	4	.	1	2	2	1	2	.	4	
9	9	33	2	2	1	1	.	2	3	4	.	1	2	2	1	2	.	4	
10	10	38	2	1	1	1	.	2	2	4	.	3	4	3	3	4	.	4	
11	11	38	1	1	1	1	.	2	3	5	.	3	5	3	3	3	.	3	
12	12	36	1	2	1	1	.	2	2	5	.	4	5	1	2	2	.	4	
13	13	28	2	1	2	1	.	4	4	4	.	5	5	4	4	4	.	5	
14	14	37	2	1	1	1	.	2	2	5	.	2	5	1	2	4	.	1	
15	15	36	1	1	2	4	.	3	3	5	.	3	4	3	3	3	.	4	
16	16	38	1	1	1	1	.	4	3	4	.	4	4	3	2	3	.	3	
17	17	35	1	1	1	1	.	4	4	4	.	4	5	3	4	4	.	3	
18	18	.	2	2	1	2	.	2	3	5	.	3	5	3	4	4	.	5	
19	19	32	2	2	2	1	.	4	3	3	.	4	5	3	4	3	.	3	
20	20	31	2	1	2	1	.	2	2	2	.	3	3	3	3	3	.	2	
21	21	38	2	2	1	1	.	3	5	4	.	5	4	1	1	3	.	2	

	IDENTIFICACION	EDAD	SEXO	GRUPO...	SITUACION...	TIEMPOSERVICIO	CRECIMIENTOPROFESIONAL	PREGUNTA_1	PREGUNTA_2	PREGUNTA_3	AMBIENTELABORAL	PREGUNTA_4	PREGUNTA_5	PREGUNTA_6	PREGUNTA_7	PREGUNTA_8	DISCREPANCIAFRENTEALTRABAJO	PREGUNTA_9	PR
22	22	38	2	1	1	1	.	3	3	3	.	3	4	3	2	2	.	4	
23	23	56	2	1	1	3	.	3	3	3	.	1	4	1	1	2	.	3	
24	24	46	2	1	1	2	.	4	3	4	.	1	4	1	1	2	.	5	
25	25	41	2	1	1	2	.	4	3	4	.	1	4	1	2	2	.	5	
26	26	38	2	1	1	2	.	3	3	4	.	3	3	4	2	3	.	4	
27	27	37	2	1	1	1	.	4	2	4	.	4	4	2	3	3	.	4	
28	28	35	1	1	1	1	.	4	3	3	.	4	4	3	4	4	.	3	
29	29	35	2	1	1	1	.	1	3	3	.	1	3	1	1	1	.	4	
30	30	36	2	1	2	1	.	1	3	3	.	4	3	4	4	4	.	3	
31	31	34	2	1	2	1	.	3	3	3	.	4	4	4	4	4	.	3	
32	32	40	2	1	1	2	.	2	1	3	.	4	5	2	3	2	.	4	
33	33	42	2	1	1	2	.	2	1	3	.	4	5	2	3	2	.	4	
34	34	39	2	1	1	1	.	4	3	3	.	4	5	3	4	3	.	3	
35	35	47	2	1	1	3	.	4	3	5	.	4	4	3	2	4	.	3	
36	36	36	2	1	1	1	.	3	3	3	.	3	4	3	2	2	.	4	
37	37	44	2	1	1	2	.	4	4	5	.	3	5	3	4	4	.	3	
38	38	35	2	1	2	1	.	2	3	1	.	1	2	2	1	3	.	3	
39	39	32	2	1	2	1	.	2	1	1	.	1	4	2	2	1	.	3	
40	40	36	2	1	2	1	.	4	4	4	.	1	5	1	2	2	.	5	
41	41	35	2	1	2	1	.	1	1	3	.	1	4	2	2	2	.	4	
42	42	52	2	1	1	3	.	1	1	3	.	1	4	2	2	2	.	4	

	IDENTIFICACION	EDAD	SEXO	GRUPO	SITUACION...	TIEMPOSERVICIO	CRECIMIENTOPROFESIONAL	PREGUNTA_1	PREGUNTA_2	PREGUNTA_3	AMBIENTALABORAL	PREGUNTA_4	PREGUNTA_5	PREGUNTA_6	PREGUNTA_7	PREGUNTA_8	DISCREPANCIAFRENTEALTRABAJO	PREGUNTA_9	PR
43	43	38	1	1	2	1	.	3	3	2	.	3	2	3	4	2	.	4	
44	44	40	2	1	1	2	.	4	4	4	.	1	5	1	2	2	.	5	
45	45	36	2	1	1	1	.	4	4	4	.	1	5	1	2	2	.	5	
46	46	36	2	1	2	1	.	2	2	3	.	1	5	1	2	2	.	2	
47	47	33	2	1	1	1	.	2	2	3	.	1	5	1	2	2	.	2	
48	48	37	2	1	1	1	.	4	4	4	.	1	5	1	2	2	.	5	
49	49	48	1	1	1	3	.	4	2	4	.	4	4	2	3	3	.	4	
50	50	34	2	1	2	1	.	2	2	3	.	1	5	1	2	2	.	2	
51	51	50	2	1	1	3	.	4	3	3	.	2	5	4	3	3	.	4	
52	52	45	2	1	1	1	.	5	4	5	.	3	4	3	2	2	.	4	
53	53	31	2	1	2	1	.	4	4	3	.	4	2	4	4	3	.	3	
54	54	35	2	1	2	1	.	5	2	5	.	1	5	2	2	2	.	5	
55	55	31	2	1	2	1	.	1	1	3	.	5	4	2	2	2	.	2	
56	56	38	2	2	1	2	.	1	3	3	.	3	3	4	4	3	.	3	
57	57	33	2	2	2	1	.	3	3	3	.	4	4	4	4	4	.	3	
58	58	42	2	2	1	2	.	4	3	5	.	4	5	4	4	5	.	4	
59	59	29	1	2	2	1	.	4	4	5	.	5	5	3	5	4	.	5	
60	60	26	2	2	2	1	.	4	4	5	.	5	5	3	5	4	.	5	
61	61	42	2	2	1	2	.	3	3	3	.	4	4	5	5	4	.	3	
62	62	53	2	2	1	3	.	3	2	2	.	3	4	2	2	3	.	4	
63	63	50	1	2	1	2	.	3	2	2	.	3	5	2	2	3	.	4	

	IDENTIFICACION	EDAD	SEXO	GRUPO	SITUACION...	TIEMPOSERVICIO	CRECIMIENTOPROFESIONAL	PREGUNTA_1	PREGUNTA_2	PREGUNTA_3	AMBIENTALABORAL	PREGUNTA_4	PREGUNTA_5	PREGUNTA_6	PREGUNTA_7	PREGUNTA_8	DISCREPANCIAFRENTEALTRABAJO	PREGUNTA_9	PR
64	64	55	1	2	1	3	.	3	2	2	.	3	4	2	2	3	.	4	
65	65	40	2	2	1	1	.	2	4	5	.	3	1	3	4	2	.	1	
66	66	44	2	2	2	1	.	2	5	5	.	3	1	3	5	2	.	1	
67	67	34	2	2	2	1	.	4	3	4	.	4	4	4	4	4	.	4	
68	68	32	1	1	2	1	.	4	3	4	.	4	5	1	2	2	.	4	
69	69	30	2	2	2	1	.	5	3	5	.	4	5	4	2	2	.	3	
70	70	36	1	2	2	1	.	4	4	4	.	5	5	4	3	3	.	2	
71	71	34	2	1	2	1	.	4	2	3	.	5	5	1	3	3	.	3	
72	72	43	2	1	1	2	.	3	3	3	.	2	4	2	2	2	.	4	
73	73	45	2	1	1	2	.	3	2	3	.	3	5	3	2	2	.	4	
74	74	30	1	2	2	1	.	2	2	3	.	3	4	3	2	2	.	4	
75	75	51	2	2	1	3	.	2	4	4	.	4	4	2	2	2	.	4	
76	76	52	2	2	1	3	.	3	4	4	.	4	5	2	4	2	.	4	
77	77	62	2	2	1	3	.	3	4	4	.	5	5	2	4	2	.	4	
78	78	47	2	1	1	2	.	1	3	5	.	4	5	2	4	4	.	4	
79	79	40	2	1	1	2	.	3	2	3	.	2	4	3	3	3	.	4	
80	80	39	2	1	1	2	.	4	2	4	.	4	4	2	3	3	.	3	
81																			
82																			
83																			
84																			
85																			

Anexo 4. Impr Paint de resultados

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos6] E:\Asesorias 2020\hIPÓLITO\Eva\tesis eva 1.sav

Correlaciones

			Relaciones interpersonales (Agrupada)	Satisfacción laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,541**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,541**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=Satisfacción cultura
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Satisfacción laboral (Agrupada)	1.1. Cultura organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Satisfacción laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,526**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	1.1. Cultura organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,526**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=Satisfacción COMUNICA
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

➔ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			Satisfacción laboral (Agrupada)	1.2 comunicación (Agrupada)
Rho de Spearman	Satisfacción laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,384**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	1.2 comunicación (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,384**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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