



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y satisfacción laboral de las
enfermeras en el servicio de cirugía del Hospital Regional
del Cusco

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA
SALUD**

AUTORA:

Br. Lovon Diaz, Celinda

ASESORA:

Dra: Marmanillo Manga Rosa Elvira

SECCIÓN:

Ciencias Medicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Servicios De Salud

PERU – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Mgt. Salas Ascencio Elmer Amado
Presidente

Dr. Rojas Ocharan Dante Paul
Secretario

Dra. Marmanillo Manga Rosa Elvira
Vocal

DEDICATORIA

A Diosito por permitirme alcanzar este momento tan especial en mi vida. Por los logros propuesto y alcanzados.

A la memoria de mi finado esposo y padre ejemplar; ELOY ZAMORA, por sus sabios consejos y orientaciones que permitieron consolidar ideales hasta el logro de metas obtenidas.

A mis hijos Cristian y Lisseth que con su constante apoyo me ayudaron a alcanzar este objetivo muy importante alcanzado

La Autora

AGRADECIMIENTO

A mi centro de estudios Universidad Cesar Vallejo, a mis docentes quienes se tomaron el arduo trabajo de compartir sus nobles conocimientos, especialmente a los maestros de la Escuela de Post Grado, Maestría en Ciencias Médicas, mención Servicios de Salud.

Mi familia y amigo por ser soporte importante durante este proceso de estudios, por compartir mis metas, ser aliento permanente y apoyo incondicional, gracias a todos quienes comprendieron mis dificultades y me brindaron su mano generosa en búsqueda de mi fortalecimiento y consolidación

La Autora

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE CIRUGIA DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO”, con la finalidad de determinar la intensidad de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

El presente trabajo de investigación se presenta en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Salud.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I. INTRODUCCION.....	1
1.1 ANTECEDENTES.....	1
1.2 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA, TÉCNICA O HUMANISTA.....	6
1.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	6
1.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL.....	8
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	11
1.4 REALIDAD PROBLEMATICA.....	12
1.4.1. Problema General.....	14
1.4.2. Problemas Específicos.....	14
1.5 HIPÓTESIS.....	15
1.5.1. Hipótesis general.....	15
1.5.2. Hipótesis Específicas.....	16
1.6 OBJETIVOS.....	17
1.6.1. Objetivo General.....	17
1.6.2. Objetivo específico.....	17
II. MÉTODO.....	19
2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	19
2.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	20
2.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.4. VARIABLE.....	20
2.4.1. Variable Dependiente.....	20
2.4.2. Variable Independiente.....	21
2.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	25
2.5.1. Población.....	25
2.5.2. Muestra.....	26
2.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	26
2.6.1. Técnica.....	26

2.6.2. Instrumento.....	26
2.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	26
2.7.1. Validez.....	26
2.7.2. Confiabilidad.....	27
2.8. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	28
2.9. ASPECTOS ÉTICOS	28
III. RESULTADOS	29
3.1. RESULTADOS	29
3.2. PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL	51
3.3. PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECIFICAS	53
IV. DISCUSIÓN.....	61
V. CONCLUSIONES.....	64
VI. RECOMENDACIONES	67
VII. REFERENCIAS.....	69
APÉNDICES	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Variable Clima organizacional	35
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Autonomía.....	36
Tabla 5 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Cohesión	37
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Confianza	38
Tabla 7 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Presión	39
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Apoyo	40
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Reconocimiento.....	41
Tabla 10 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Equidad	42
Tabla 11 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Innovación.....	43
Tabla 12 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Variable Satisfacción Laboral	44
Tabla 13 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Satisfacción por el trabajo en general	45
Tabla 14 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Satisfacción con el ambiente físico del trabajo.....	46
Tabla 15 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	47
Tabla 16 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	48
Tabla 17 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Satisfacción con la relación subordinado - supervisor.....	49

Tabla 18 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Satisfacción con la remuneración.....	50
Tabla 19 Correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral.....	51
Tabla 20 Correlación entre la Autonomía y satisfacción laboral.....	53
Tabla 21 Correlación entre la Cohesión y satisfacción laboral.....	54
Tabla 22 Correlación entre la Confianza y satisfacción laboral.....	55
Tabla 23 Correlación entre la Presión y satisfacción laboral.....	56
Tabla 24 Correlación entre la Apoyo y satisfacción laboral.....	57
Tabla 25 Correlación entre la Reconocimiento y satisfacción laboral.....	58
Tabla 26 Correlación entre la Equidad y satisfacción laboral.....	59
Tabla 27 Correlación entre la Innovación y satisfacción laboral.....	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Variable Clima organizacional	35
Figura 2 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Autonomía.....	36
Figura 3 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Cohesión	37
Figura 4 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Confianza	38
Figura 5 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Presión	39
Figura 6 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Apoyo	40
Figura 7 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Reconocimiento.....	41
Figura 8 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Equidad	42
Figura 9 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Innovación.....	43
Figura 10 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Variable Satisfacción Laboral	44
Figura 11 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Satisfacción por el trabajo en general	45
Figura 12 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Satisfacción con el ambiente físico del trabajo.....	46
Figura 13 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	47
Figura 14 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	48
Figura 15 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Satisfacción con la relación subordinado - supervisor.....	49

Figura 16 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión
Satisfacción con la remuneración..... 50

Resumen

El presente trabajo de investigación intitulado “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco”, tiene como objetivo principal Determinar en qué medida el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía del Hospital Regional del Cusco. La metodología fue de tipo correlacional descriptivo, no experimental y de enfoque cuantitativo. La población está conformada por 24 Enfermeras servicio de cirugía del Hospital Regional del Cusco. Donde se llegó a las siguientes conclusiones: Según a los datos obtenidos logro concluir que el clima organizacional influye de manera significativa en la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía del Hospital Regional del Cusco, esto se debe a que el clima organizacional es un factor muy relevante para lograr un desempeño optimo de los enfermeros en el Hospital Regional, según los encuestados el clima organizacional de la institución presenta deficiencias en la organización. Así mismo se puede concluir que la dimensión estructura se relaciona de manera directa con la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía del Hospital Regional del Cusco, esto se debe a que el ambiente de trabajo del Hospital presenta deterioros las cuales perjudican de manera negativa en el desarrollo de las actividades de los enfermeros. Por ultimo se puede determinar que la dimensión innovación se relaciona directamente con la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía del Hospital Regional del Cusco, esto se debe a que los enfermeros del hospital tienen el apoyo del jefe para poder desarrollar nuevas ideas en el cumplimiento de sus actividades cotidianas.

Palabras Clave: Clima organizacional, satisfaccion laboral, enfermeras, servicio de cirugía y hospital.

Abstract

The present research work entitled "Organizational climate and job satisfaction of nurses in the surgery service of the Regional Hospital of Cusco", has as its main objective To determine to what extent the organizational climate influences the job satisfaction of nurses in the service of surgery of the Regional Hospital of Cusco. The methodology was descriptive correlational type, not experimental and qualitative approach. The population is conformed by 24 Nurses service of surgery of the Regional Hospital of Cusco. Where the following conclusions were reached: According to the data obtained, I can conclude that the organizational climate has a significant influence on the job satisfaction of nurses in the surgery service of the Regional Hospital of Cusco, this is because the organizational climate is a very important factor to achieve optimal performance of nurses in the regional hospital, according to the respondents the organizational climate of the institution has deficiencies in the organization. Likewise, it can be concluded that the structural dimension is directly related to the job satisfaction of nurses in the surgery service of the Regional Hospital of Cusco, this is due to the fact that the work environment of the hospital presents deteriorations which negatively affect negative in the development of the activities of the nurses. Finally we can determine that the innovation dimension is directly related to the job satisfaction of nurses in the surgery service of the Regional Hospital of Cusco, this is because the nurses of the hospital have the support of the head to develop new ideas in the fulfillment of their daily activities.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, nurses, surgery and hospital service.