



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral
en nutricionistas del hospital nacional Edgardo Rebagliati

Martins Jesús María 2016

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

AUTOR:

Br. Rojas Mendoza Gisella Ana María

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osores

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de la Salud

LIMA – PERÚ

2018

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ROJAS MENDOZA, GISELLA ANA MARIA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud* ha sustentado la tesis titulada:

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN NUTRICIONISTAS DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, JESÚS MARÍA 2016

Fecha: 19 de julio de 2017

Hora: 1:15 p. m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Gladys Sánchez Huapaya

SECRETARIO: Dr. Juan Mendez Vergaray

VOCAL: Dra. Liza Dubois Paula Viviana



El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Dificultades en el sustento metodológico

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

APA

Utilizar formato actual de tesis

Incluir artículo científico

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Esencialmente a Dios, por la vida y el libre albedrío. A mi familia mi principal motivo

Agradecimiento

A todos los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por sus enseñanzas con rigor académico, especialmente al Dr. Joaquín Vertiz Osoreo, por la entrega de sus conocimientos y darme la oportunidad de realizar este trabajo, por compartir su sapiencia y amistad, a mis compañeros, amigos y sobre todo a mi familia por el apoyo entregado.

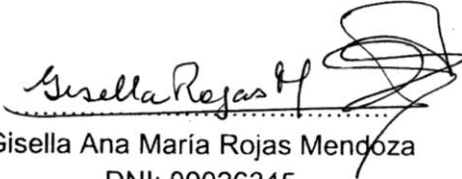
Declaratoria de autenticidad

Yo, Rojas Gisella Ana María Rojas Mendoza, estudiante del Programa Gestión en los sistemas de Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 09026345, con la tesis titulada "Influencia del Clima organizacional en la satisfacción laboral en nutricionistas del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesus María 2016". Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de octubre del 2017


Gisella Ana María Rojas Mendoza
DNI: 09026345

Presentación

Señores miembros del jurado

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presentamos ante ustedes la Tesis titulada “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en nutricionistas del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2016”, la misma que someto a vuestra consideración esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Grado de Magíster en “Gestión de los servicios de salud”.

Los contenidos que se desarrollan son: capítulo I: Introducción: En esta parte se describe el estado del arte y la situación problemática y la intencionalidad del proyecto de investigación manifestada en los objetivos. Capítulo II: Marco Metodológico: En esta parte se detalla el tipo de investigación, diseño, y la operacionalización de variables, luego los métodos y técnicas de obtención de datos, se define la población. Y el proceso de obtención de los datos. Capítulo III: Resultados y Discusión: Los resultados se presentan de acuerdo a los objetivos propuestos, y la contratación de hipótesis. Capítulo IV: Conclusiones: Se sintetizan los resultados y se formulan a manera de respuestas a los problemas planteados en la introducción. Capítulo VI: Recomendaciones: Proviene de las discusiones del estudio. Están orientados a las autoridades del sector y también a los investigadores sobre temas que continuarían en esta temática. Capítulo VII: Referencias Bibliográficas: se ha incluido toda la lista de todas las citas contenidas en el desarrollo de la tesis.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	17
1.2 Fundamentación científica, técnica	25
1.3 Justificación	49
1.4 Problema	49
1.5 Hipótesis	50
1.6 Objetivos	52
II. Marco metodológico	
2.1. Variables	54
2.2. Operacionalización de variables	55
2.3. Método	56
2.4. Tipo de estudio	56
2.5. Diseño	56
2.6. Población, muestra y muestreo	58
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
2.8. Métodos de análisis de datos	58

III. Resultados	60
IV. Discusión	92
V. Conclusiones	94
VI. Recomendaciones	97
VII. Referencias	99
Anexos	107
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Cuestionario	
Anexo 3. Validaciones	
Anexo 4. Base de datos	
Anexo 5. Artículo científico	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización: variable independiente clima laboral	55
Tabla 2.	Operacionalización: variable dependiente satisfacción laboral	55
Tabla 3.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de estructura y la satisfacción laboral del personal de salud	62
Tabla 4.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de estructura baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud	63
Tabla 5.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de responsabilidad y la satisfacción laboral del personal de salud	65
Tabla 6.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de responsabilidad baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud	66
Tabla 7.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de calidez y la satisfacción laboral del personal de salud	68
Tabla 8.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de calidez baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud	69
Tabla 9.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de apoyo y la satisfacción laboral del personal de salud	71
Tabla 10.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de apoyo baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud	72
Tabla 11.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de recompensa y la satisfacción laboral del personal de salud	73
Tabla 12.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de recompensa baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud	75
Tabla 13.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de manejo de conflictos y la satisfacción laboral del personal de salud	76
Tabla 14.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de	

	manejo de conflictos baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud	77
Tabla 15.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de identidad y la satisfacción laboral del personal de salud	79
Tabla 16.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de identidad baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud	80
Tabla 17.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de riesgo y la satisfacción laboral del personal de salud	81
Tabla 18.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de riesgo ponderada y la satisfacción laboral del personal de salud	83
Tabla 19.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de estilo de supervisión y la satisfacción laboral del personal de salud	84
Tabla 20.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de estilo de supervisión baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud	85
Tabla 21.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de motivación y estabilidad laboral, y la satisfacción laboral del personal de salud	86
Tabla 22.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de motivación y estabilidad laboral baremizada, y la satisfacción laboral del personal de salud	87
Tabla 23.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de estabilidad laboral baremizada, y la satisfacción laboral del personal de salud	87
Tabla 24.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de oportunidad de desarrollo y comunicación, y la satisfacción laboral del personal de salud	89
Tabla 25.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de oportunidad de desarrollo baremizada, y la satisfacción laboral del personal de salud	90

Tabla 26.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de comunicación baremizada, y la satisfacción laboral del personal de salud	90
Tabla 27.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de equipos y distribución de personas y material y la satisfacción laboral del personal de salud	81
Tabla 28.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de equipos y distribución de personas y material baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud	92
Tabla 29	Relación entre el clima organizacional desde el enfoque de litwin y stringer y la satisfacción laboral del personal que labora en el hospital nacional nivel IV	93

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de estructura y la satisfacción laboral del personal de salud	63
Figura 2.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de estructura baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud	64
Figura 3.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de responsabilidad y la satisfacción laboral del personal de salud	66
Figura 4.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de responsabilidad baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud	67
Figura 5.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de calidez y la satisfacción laboral del personal de salud	69
Figura 6.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de calidez baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud	70
Figura 7.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de apoyo y la satisfacción laboral del personal de salud	72
Figura 8.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de apoyo baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud	73
Figura 9.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de recompensa y la satisfacción laboral del personal de salud	74
Figura 10.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de recompensa baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud	75
Figura 11.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de manejo de conflictos y la satisfacción laboral del personal de salud	77
Figura 12.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de manejo de conflictos baremizada y la satisfacción laboral del	

	personal de salud	79
Figura 13.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de identidad y la satisfacción laboral del personal de salud	80
Figura 14.	Relación entre el clima organizacional en la dimensión de identidad baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud	81

Resumen

El clima organizacional se origina en cómo se comportan los individuos y el medioambiente en el que se desenvuelven, mientras la satisfacción se define como la sensación experimentada por el trabajador que alcanza una moderación entre lo necesario o necesidades y el objeto o los fines que logran reducirlas. En esta investigación nos aproximamos conceptualmente al tema y manifestamos la importancia de definir si es posible una correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, enfocado en la percepción.

Estudio de tipo no experimental, transversal, descriptivo, correlacional por que busca determinar la relación entre dos variables. La población estuvo constituida por 60 nutricionistas del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. El instrumento aplicado para obtener la información fue el cuestionario, semi-estructurado el cual estuvo constituido por preguntas de tipo abierta y cerrada. Se realizó una validación de los instrumentos a través de jueces expertos, participaron tres expertos en Administración en Salud, los cuales contaron con el grado de maestro o doctor. Dichos profesionales consignaron la pertinencia del instrumento, la coherencia del mismo, su flexibilidad, el nivel de sistematización otorgándole un puntaje máximo de 5 puntos a cada ítem, considerándose validado cuando se haya alcanzado la validez externa con un puntaje mínimo de 16 puntos.

Recomendamos establecer políticas de estímulos con la finalidad de mejorar la motivación de los trabajadores de nutrición y así poder establecer mejores niveles de satisfacción y lograr la mejora de la calidad en los servicios de nutrición.

Palabras clave: Clima organizacional, Satisfacción laboral, Nutrición, Hospital

Abstract

The organizational climate originates in how individuals behave and the environment in which they operate, while satisfaction is defined as the sensation experienced by the worker who achieves a moderation between what is necessary or needs and the object or goals that reduce them. In this research, we approach the subject conceptually and state the importance of defining if a correlation is possible between the organizational climate and job satisfaction, focused on perception.

Non-experimental, cross-sectional, descriptive, correlational type study that seeks to determine the relationship between two variables. The population consisted of 60 nutritionists from the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital. The instrument applied to obtain the information was the semi-structured questionnaire, which consisted of open and closed questions. Validation of the instruments was carried out through expert judges, three experts in Health Administration participated, who had the degree of teacher or doctor. These professionals recorded the relevance of the instrument, the coherence of the instrument, its flexibility, the level of systematization, giving it a maximum score of 5 points for each item, being considered validated when the external validity was reached with a minimum score of 16 points.

We recommend establishing incentive policies in order to improve the motivation of nutrition workers and thus establish better levels of satisfaction and achieve the improvement of quality in nutrition services.

Key words: Organizational climate, Job satisfaction, Nutrition, Hospital

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Internacionales

Existen diferentes investigaciones relacionadas con el tema de clima organizacional y satisfacción laboral, las cuales revisaremos para darle la estructura teórica al presente proyecto de investigación.

Segredo (2014), afirma que las organizaciones que mejoran su gestión es porque han dado importancia al clima organizacional, esto ha incluido un continuo mejoramiento del ambiente de trabajo. El estudio profundo con un diagnóstico y mejoramiento del clima organizacional es clave en las instituciones. Por lo anterior, en esta investigación nos aproximarnos conceptualmente al tema y manifestamos la importancia del clima en la mejora de la gestión y por lo tanto en el cambio de las organizaciones. Se exponen las categorías y dimensiones como las creencias, costumbres y prácticas institucionales usadas para medir, las que muestran el valor que se otorga a la institución.

Segredo (2013), trabajó una herramienta para estudiar el clima organizacional en instituciones dedicadas a la salud. Este trabajo incluyó en total cuatro categorías: estímulo al desarrollo de la institución, contribución a la cultura organizacional, retroalimentación y formas de la comunicación, que fueron medidas con sus apartados. Indica las claves para la medición final de la herramienta y como se interpretan los resultados. Consideró este instrumento triunfante para explorar el clima en las empresas dedicadas a la salud. Permitió también información pertinente y oportuna para los procesos que incluyen el comportamiento de las instituciones para alcanzar de forma planificada una gestión del cambio basadas en las carencias y como una solución a las necesidades detalladas por la institución.

Bustamante (2011), realiza un trabajo en el Hospital Regional de Talca que evaluó el Clima Organizacional del, identificó previamente las variables, seguido de la medición de las dimensiones relevantes del Clima. Aplicó un instrumento con 14 dimensiones y 71 indicadores, aproximadamente a 308 funcionarios. El

cuestionario incluye dimensiones como responsabilidad, estructura, recompensa, calidez, riesgo, apoyo, gestión del problema, identidad, detalles de supervisión, motivación laboral, oportunidad de desarrollo, estabilidad laboral, comunicación y finalmente, equipos-distribución de personas-material. Las variables fueron medidas con la escala Likert de 5 puntos. La dimensión con mayor valor fue "Oportunidad de Desarrollo", y con menor estandarización es el "Apoyo". Las dimensiones que exhibieron alta dificultad fueron "Comunicación" y "Calidez".

Arredondo (2008), trabajó una investigación denominada "Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en el personal del Hospital, Félix Mayorca Soto"; cuyo objetivo fue deducir la Salud Ocupacional, abarcando la inteligencia emocional en el clima organizacional, y como factor en el bienestar psicosocial en el recurso humano. Empleó dos instrumentos validados para ser usados en el Perú, el primero el ICE de Bar-On, trabajado por Abanto Z, y col; y el segundo la Escala de Percepción del Clima organizacional de Litwin y Stringer, adaptado por Palma S. Estudio observacional, correlacional y de corte transversal, compararon por sexo y grupo ocupacional, los promedios de inteligencia emocional ($p > 0,05$). El 78.99% de trabajadores respondió que existe un clima bueno. La comparación entre obstetrices y enfermeros, obstetrices y médicos ($p < 0,05$), donde se afirma que las obstetrices tienen mejor percepción del clima organizacional que los enfermeros y médicos. La correlación se estableció con la prueba de Spearman y demostró que no hay correlación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional; no obstante, la inteligencia emocional acciona indirectamente en el clima organizacional, esto se define por las características personales de cada trabajador al percibir su ambiente laboral de acuerdo a su inteligencia emocional.

Arias (2004), realizó una investigación deductiva, prospectiva, descriptiva, en la que se evaluó los factores del clima organizacional, (la comunicación, el liderazgo, la motivación y la reciprocidad) y la satisfacción laboral y si existía influencia entre ambas en del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional de Niños (HNN) (44 funcionarios). Empleó las teorías de Maslow y de Herzberg, las variables fueron la comunicación, liderazgo, motivación, reciprocidad y satisfacción laboral. Trabajaron cuestionarios con

entrevistas estructuradas, lista de cotejo y triangulación. Los resultados indican que la comunicación fue satisfactoria; la recomendación es que sea breve, concisa y retroalimentada. El liderazgo, fue satisfactorio; se sugiere a las jefaturas mejorar el estímulo a la excelencia, promover el trabajo en equipo y el fortalecimiento para abordar los conflictos. Describe que el trabajo es una fuente de satisfacción y de realización; pero las jefaturas del área y del Hospital, deben analizar lo concerniente a incentivos, reconocimientos, motivación del desempeño, evaluación objetiva del desempeño y condiciones físicas del trabajo. La reciprocidad, fue definida como satisfactoria y los ascensos se otorguen equitativamente. Se concluye que el clima organizacional fue positivo, porque se da una oportunidad de mejora. Se recomienda promover la comunicación efectiva y cordial, condiciones físicas óptimas, equidad en la asignación de cursos y ascensos y mejorar la otorgación de incentivos.

Valentina (2011), refiere que, a la alta competitividad a nivel industrial, ha develado que un buen clima laboral genera un valor agregado a los productos y el servicio, de esa manera el personal puede sentirse hondamente motivado, comprometido y productivo, esto permite un mejor desempeño en general. Diseñó un instrumento compuesto por tres dimensiones, nueve factores y 42 reactivos, para valorar el clima organizacional en una empresa farmacéutica.

Guillén y Brazon (2013), el objetivo fue diagnosticar el Clima Organizacional de un servicio de salud “Dr. José Antonio Serres”, Maturín, estado Monagas. En el ambiente de trabajo, identificaron factores del tipo psicológicos, organizacionales, sociales, físicos – ambientales. La muestra fue de 35 trabajadores. Concluyen que hay factores que incentivan satisfactoriamente el clima organizacional, aunque existen otros aspectos que necesitan ajustarse a las necesidades del personal para alcanzar un desempeño real y exitoso. Recomiendan que las políticas y normas sean aplicadas por igual a todo el personal, ampliar los incentivos laborales para motivar al personal y ampararse satisfactoriamente de nuevas tendencias que puedan generarse.

López y Navarro (2003), manifiestan la necesidad de gestionar instituciones de salud de manera eficiente y efectiva para que los recursos otorgados por el gobierno sean aprovechados exitosamente. El Clima Organizacional tiene una relación directa con el espacio en el que se despliegan los trabajadores, aquejando así conductualmente a éstos y por lo tanto su productividad. Es necesario conocer las fortalezas y debilidades para lograr un ambiente positivo, a través de la percepción de la organización en la que laboran, es así que la gestión de Recursos Humanos mejorará. El objetivo fue medir y analizar el Clima Organizacional en el Hospital de Victoria, utilizaron un cuestionario con 71 indicadores que dan el perfil a 14 Dimensiones del Clima Organizacional. Concluyen que el Clima Organizacional impulsa mejoras en el servicio público hospitalario.

Apuy (2008), su objetivo fue conocer factores probables del clima organizacional, que podrían influenciar al personal de enfermería en su satisfacción laboral del área de Emergencias, del Hospital San Rafael de Alajuela en Costa Rica, de junio a noviembre del 2008. A 45 personas, le aplicaron dos instrumentos: una entrevista estructurada a los funcionarios y la observación directa que permitió establecer los factores que están influenciando el clima y su relación con la satisfacción laboral. Investigación cuantitativa, prospectiva, transversal y descriptiva. Los resultados muestran que existen componentes que están influenciando la satisfacción laboral. La mayoría del grupo corresponde a mujeres, un 44% son solteros, (25 hasta 34 años). La antigüedad en el servicio, en un período menor de 5 años en ambos, el 49 % tiene nombramiento interino y un 53%, alcanzaron un grado académico superior al puesto actual. El grupo está satisfecho con la jefatura respecto a las mejoras de las condiciones de trabajo, la comunicación. Las relaciones humanas son buenas, también perciben que existe la posibilidad de desarrollo, logro personal y las expectativas de aspirar a un puesto superior. En contraposición, existe un grado de disgusto en el trabajo en equipo, no existe incentivos al personal por parte de la jefatura, no existe un feedback, ni reconocimiento por el trabajo realizado y en la evaluación del desempeño, no existe equidad y se siente injusticia en el trabajo. En infraestructura los indicadores evaluados, como las condiciones del ambiente

(físico), medidas de seguridad, (cantidad y calidad de equipos), son considerados inadecuados. La variable recurso humano, está disconforme con su salario, siente que hay una sobrecarga y variabilidad de trabajo, esto crea insatisfacción y frustración, en esta área, el 35% de los empleados desea reubicarse en un servicio diferente. Concluyen que existen factores provenientes del clima organizacional que estarían influenciando en la satisfacción laboral del personal de enfermería. Este tiene una mezcla de actitudes, habilidades y conocimientos, que les produce satisfacción e identificarse profesionalmente, existe un compromiso para mejorar su desempeño, que siente que es de utilidad. Recomiendan incrementar la motivación, para que así se incremente los niveles de satisfacción y el rendimiento laboral, y esto refleje una mejor calidad de la atención, evitando que las curaciones se repitan, y disminuya el tiempo de la estancia hospitalaria y, así lograr una reducción del gasto hospitalario.

Puch et al. (2012), trabajó en el Hospital de la Mujer Zacatecana, determinó el clima organizacional, en un estudio observacional, transversal y analítico, la muestra fue aleatoria (80 médicos y enfermeras). El clima organizacional resultó no satisfactorio entre las cuatro dimensiones que lo conforman. El Liderazgo y Motivación mostraron porcentajes por debajo del 50 por ciento, considerándose no satisfactorias. La Reciprocidad y Participación se catalogaron como poco satisfactorias, sus porcentajes estuvieron por arriba del 50 por ciento, pero por debajo de un 80 por ciento para haber sido consideradas como satisfactorias. Con el panorama obtenido del clima laboral, se planteó desarrollar una retroalimentación de toda la gestión de los procesos direccionados a obtener un ambiente adecuado de trabajo.

Sarella y Paravic (2014), evaluaron la satisfacción laboral de las/os enfermeras/os que trabajan en el Sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU), en Chile. Estudio descriptivo, prospectivo y correlacional. Usaron el Índice de Descripción del Trabajo (IDT) y aplicaron un instrumento. Los resultados definen una tendencia a la satisfacción laboral y las actividades del trabajo son las que producen más satisfacción a los enfermeros/os. Son predictores de una gran insatisfacción las variables promociones y remuneraciones. No existen diferencias

entre el grado de satisfacción laboral general de las/os enfermeras/os que postularon a enfermería como primera opción al ingresar a la universidad, como de las que optaron por otra carrera como primera opción. Se demuestra una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la satisfacción personal de las/os enfermeras/os.

Ruzafa y Madrigal (2014), trabajaron con personal de enfermería español e inglés, evaluaron la satisfacción laboral y su asociación con las variables socio laborales. Estudio transversal, incluyó a 360 trabajadores, la aplicación del cuestionario fue auto administrado. La satisfacción global de las enfermeras fue de un nivel medio. El score más alto asociado a la satisfacción laboral fueron las relaciones interpersonales con los compañeros y con los jefes; un score más bajo a satisfacción laboral fueron la satisfacción por el trabajo y la competencia profesional. La satisfacción laboral mostró una asociación positiva ($p < 0,05$) con el conocimiento de inglés, grado profesional, tiempo trabajado en Inglaterra; la jornada laboral, y el trabajo en UCI. En los hospitales ingleses la gerencia debería mejorar la satisfacción en el trabajo y la competencia profesional con las enfermeras españolas contratadas, incluir incentivos y promover a los profesionales, tomar medidas anticipadas mejorar el manejo del inglés, gestionar los déficits en el hospital, facilitar la selección del servicio y los horarios de la actividad laboral.

Aguirre (2014), en la literatura existen estudios que abordan la calidad de vida laboral del personal de enfermería en variados ambientes, entre lo más relevante que influye en la percepción del personal de enfermería que tienen enfermeras (os) sobre su nivel de satisfacción o no, son la escasa actividad relacionada con la superación y logros profesionales, ausencia de recursos humanos, turnos inadecuados, desarrollo de funciones que no corresponden al nivel alcanzado, reducción de salarios y, actividades interpersonales inadecuadas con jefes y pares.

Molina et al. (2009), sus objetivos fueron evaluar la satisfacción laboral de enfermeros de un hospital médico-quirúrgico y su asociación con las variables

sociodemográficos y de desarrollo profesional. Estudio transversal y descriptivo. 75 profesionales de enfermería fueron seleccionados aleatoriamente, del Hospital "Virgen de las Nieves", de Granada, España, el cuestionario Font-Roja se auto administró (mide la satisfacción laboral) y variables socio-demográficas y laborales. La edad media fue de 42,9 años; 72% mujeres, 64,9% casados, 58,7% son del bloque de hospitalización y el 67,6% tienen turno rotatorio. La satisfacción global del Font Roja fue $(69,92 \pm 10,48)$, el mayor valor fue para «relación interpersonal con los compañeros» $(3,82 \pm 0,86)$ y la más baja fue «promoción profesional» $(2,28 \pm 0,75)$. Un elemento predictor de la satisfacción laboral fue el lugar de trabajo ($\beta=-0,297$, $p=0,018$). Concluyen que la satisfacción laboral será favorecida con un medioambiente de trabajo que asegure la calidad en los cuidados ofrecidos a los pacientes por parte del personal de salud.

Cifuentes (2012), identificó en personal de enfermería de una institución de salud de Bogotá el grado de satisfacción laboral. Estudio descriptivo, encuestaron a 105 profesionales. Se utilizó el cuestionario Font-Roja, un instrumento de medida de satisfacción laboral. Se aplicó el test de ANOVA y se exploraron fuerzas de asociación entre las variables. Los resultados muestran una satisfacción laboral media de 2.91 (DE: 0.23). Mostraron mayor insatisfacción las enfermeras en relación a los enfermeros varones, estos mostraron mayor presión y tensión. La satisfacción laboral y la universidad de la cual egresó el profesional de enfermería respecto a los factores de competitividad profesional ($P=0.001$), características sobre el estatus ($P=0.02$) y monotonía laboral ($P=0.04$) mostraron valores estadísticamente significativos. Las/os enfermeras/os quienes se han desempeñado por más de 7 años se encontraron más insatisfechos en su trabajo que aquellos con menor tiempo de desempeño. Se encontró asociación entre la satisfacción laboral con el servicio que cumplen sus actividades, y este es interpretado como un factor protector frente a la insatisfacción por el trabajo, junto con la asistencia a cursos de educación continuada. La satisfacción laboral del personal de enfermería no mostró relación ($p<0,05$) con el género, la edad, formación académica o el servicio al cual se encuentran laborando.

Iriarte (2012), la sanidad en España atraviesa una grave crisis económica, como consecuencia la reducción de personal, lo que conlleva a una mayor carga de trabajo, mala asignación de turnos y lleva a una menor satisfacción laboral. El objetivo fue valorar los factores que están influenciando la satisfacción de enfermeros en el Complejo Hospitalario de Navarra. Estudio transversal y descriptivo. El instrumento utilizado fue un cuestionario de McCloskey-Mueller. Realizaron un análisis factorial exploratorio de los componentes de la satisfacción y, un análisis de fiabilidad del cuestionario. Con las variables más significativas desarrollaron un análisis multifactorial, mediante un ANOVA y las pruebas post hoc (Contraste a posteriori). Las posibles discrepancias entre la satisfacción laboral de los enfermeros se midieron con el test de U de Mann-Whitney y el de Kolmogorov-Smirnov. Concluyen que la unidad en la que se trabaja influye en el grado de satisfacción. Los enfermeros se sienten mal compensados, poco reconocidos, y sienten limitaciones para el desarrollo de su carrera y, están en desacuerdo con la organización y dirección de su centro de trabajo. Los aspectos satisfactorios fueron las condiciones de trabajo, los aspectos relacionados con la autonomía en la adquisición de las decisiones, la responsabilidad, el permiso por gestación y lactancia, permiso por cuidado de niños. Destacan, que la valoración de la satisfacción en el ámbito de trabajo, es diferente entre aquellos con menos experiencia y los enfermeros veteranos, son los profesionales con más práctica, quienes muestran insatisfacción. Por otro lado, los servicios de UCI y urgencias y en el que se percibe menos es el quirófano.

Asenjo (2001), refiere que un hospital es una organización o empresa que tiene objetivos, planificación, una estructura orgánica y produce servicios tanto para el cliente interno como para el externo. Asimismo, un hospital tiene un clima organizacional que puede ser percibido de manera distinta por todos sus trabajadores. Esta percepción del clima organizacional influye en el desenvolvimiento de sus miembros (personalidad, autoestima, carácter, emoción, motivación, actitud, toma de decisiones, aprendizaje, entre otros). Existe la percepción de que los profesionales de la salud que deciden en cada minuto entre la vida y la muerte de sus pacientes, se encuentran laboralmente más satisfechos que otros profesionales, por otro lado, existen teorías que expresan que los

profesionales con menor número de pacientes tienen mayor satisfacción. Aunque no hay fundamentos empíricos para estas percepciones, se conoce que existe descontento en los aspectos laborales, estos unidos al pago por servicios, clima laboral, gestión de los servicios, actividades a desarrollar que no les compete, exceso de trabajo, entre otros. La bibliografía muestra a los profesionales sanitarios en relación con la satisfacción laboral: a) esta disminuye cuando existe una reducción de los derechos laborales y las oportunidades de promoción; b) Los conflictos presentes en el equipo y la falta de recursos son factores determinantes y c) La mejora de los salarios, el reconocimiento profesional, el espacio dedicado para investigar, la clara asignación de funciones (rol) y un horario laboral apropiado.

Según Álvarez existen tres categorías para clasificar el clima organizacional dependiendo de la tipificación de dicha variable: Independiente, interviniente o dependiente. Si es considerada como variable independiente entonces se refiere a como el integrante de la organización percibe su clima organizacional y este puede influenciar en su satisfacción como en su rendimiento (Segredo, 2013).

La presente investigación relaciona entre clima organizacional y la satisfacción del personal de salud pues mientras la percepción del clima organizacional sea mejor, mayor puede ser la satisfacción. El propósito es conocer la satisfacción laboral del trabajador en el área de nutrición que labora en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliatti Martins y evaluar que podría estar correlacionado con su satisfacción.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. El clima organizacional

Las organizaciones de hoy tienen el reto de satisfacer los requerimientos de sus clientes, y buscan que las necesidades de sus trabajadores sean cubiertas. El capital humano es un recurso valioso que permitirá alcanzar los objetivos

organizacionales y, por tanto, las empresas intentarán favorecer el progreso humano y la autorrealización de sus integrantes (Münch, 2009, p. 214).

Las necesidades de los trabajadores pueden alcanzarse cuando las condiciones laborales se muestran idóneas y que a su vez forjen el desarrollo de sus trabajadores. Las características personales marcan el comportamiento de un individuo y esto la forma de cómo percibe el clima de trabajo y la estructura de la gestión de la organización (Brunet, 1987, p. 115).

Por ende, las características que se proporcionan en el trabajo, denotan importantes resultados sobre los trabajadores de la organización (Santana, y Cabrera, 2007, p. 296).

Conceptualización de clima organizacional

El clima organizacional tiene sus orígenes en los estudios realizados por Lewin en 1939 sobre el comportamiento de los individuos y el ambiente en el que se encuentran (Santana, 2007, p. 308). De acuerdo con Ashkanasy, Wilderon y Peterson (Ashkanazy et al. 2000 y Goldstein, 1990) su desenvolvimiento está caracterizado por tres estadios. El primer estado (1939-1972) (Lewin, 1939) y finalizó con Schneider y Hall (Schneider, 1990). El concepto en este estado es términos de la introducción y el desarrollo del mismo. El segundo (1972-1980) (Schneider, 1990) y finalizó con Zohar (Zohar, 1980). Este es conocido como de evaluación y argumentación. El tercer estado (1984-2000) se inició con los estudios de Joyce y Slocum (1984) y concluyó con las investigaciones realizadas por Kozlowsky (2000). Este estado es conocido como de consolidación y acuerdo, las definiciones en torno al concepto comienzan a ser aceptadas, así como los procedimientos para su operacionalización. Los antecedentes, consecuencias y delimitación del concepto se difunden y aparecen revisiones sistemáticas y metanálisis, que permite consolidar estudios pasados.

Perspectivas conceptuales del clima organizacional

Después de un primer trabajo en los años 30, posteriormente han aparecido muchos trabajos que conceptualizan el clima organizacional.

Morán y Volkwein (1992), en Jaime y Araujo, (2007) realizan la propuesta sobre cuatro perspectivas conceptuales (parte estructural, la percepción, la acción interactiva y la parte cultural). En el enfoque estructural, se considera al clima como un reflejo de la estructura de la organización.

Bajo el enfoque de la percepción, el clima organizacional está inmerso en los individuos. En así que la percepción de los trabajadores describe a la organización. La perspectiva interactiva desarrolla situaciones objetivas que permite la respuesta de los individuos y es la base para el desenvolvimiento del clima organizacional.

En el enfoque cultural, las interacciones individuales crean el clima bajo un marco de referencia común, como es la cultura organizacional (Berger, 1967). Es decir, el enfoque cultural describe al clima organizacional ocupando una porción específica del concepto cultura organizacional (Kundu, 2007).

Guillen y Guil (2000) revisaron las definiciones de clima organizacional de diversos autores y fueron clasificadas en:

1. Donde predominan los factores organizacionales.
2. Donde predominan los factores individuales.
3. Donde hay una interacción persona-situación.

Realizando un análisis de las clasificaciones de Moran y Volkwein (1992) con las Guillen y Guil (2000), se concluye que son equivalentes.

Conceptualización de clima organizacional bajo la perspectiva estructural

La perspectiva estructural que indican el predominio de factores organizacionales, Tagiuri y Litwin (1968), consideran el clima organizacional como un derivado de las situaciones internas de una organización que a) es palpada por los trabajadores, b) influencia su conducta, y c) es parte de las características conductuales.

Bajo esta misma perspectiva Pugh y Payne (1977) señalan que el clima organizacional describe los procedimientos y comportamientos propios de las características de un sistema social u organización. Por tanto, el clima organizacional describe a una organización y permite distinguirla de otras empresas.

Conceptualización de clima organizacional bajo la perspectiva perceptual

En la perspectiva perceptual donde predominan los factores individuales, Lewin y Stringer (1968) describen el clima organizacional como medidas alrededor del ambiente de trabajo, que se basan en las percepciones de los trabajadores el conjunto de pertenencias medibles del entorno de trabajo, basado en las percepciones de la gente trabaja en dicho entorno y, que influencia su desarrollo comportamental.

Litwin y Stringer (1968) mencionan “Las percepciones se refieren a las políticas, las prácticas y los procedimientos que rigen en la organización, así como los sistemas formales e informales de los gerentes y también factores que rigen las actividades de las personas que laboran en una empresa. Estas pueden ser temporales y cambiantes.

Conceptualización de clima organizacional bajo la perspectiva interactiva

La interacción considera a la persona- situación, el clima organizacional se compone por elementos, los cuales se relacionan entre sí, creando el denominado clima. Y es a su vez el diagnóstico de cómo se encuentra la organización (Schneider, 1990). En este sentido, Schneider (1990) maneja dos elementos interactivos: las características personales y las organizacionales.

Conceptualización de clima organizacional bajo la perspectiva cultural

Santana y Cabrera (2007) conceptualizan la perspectiva cultural, como los valores actitudes, y creencias sobre la gestión de una organización, y a su vez participados por los empleados. La presente investigación se enfocará exclusivamente en la perspectiva percepción. Esto se debe a que el enfoque estructural considera únicamente las características organizacionales para la

formación del clima; la perspectiva interactiva considera que el clima organizacional se forma a partir de las reacciones de los individuos ante distintas situaciones; y la perspectiva cultural se traslapa con el concepto “cultura organizacional”. Además, la característica particular de la perspectiva percepción es la que ha tenido mayor utilidad entre los teóricos e investigadores, pues utiliza las percepciones que los trabajadores tienen de su medio laboral. Por tanto, en base a la perspectiva percepción y a partir de las definiciones anteriores, se concluye que el clima organizacional es la percepción de un grupo de trabajadores (Litten & Stringer, 1968), que mantienen relación entre si y son parte de las características de la institución (Tagiuri & Litwin, 1968), las cuales diferencian a una organización de otras, son duraderas en el tiempo e influyen en el comportamiento de los individuos en las instituciones.

Importancia del clima organizacional

A través de la percepción de los trabajadores se describe el ambiente laboral esto mella sobre las actitudes y el comportamiento de sus compañeros y en la misma organización. (Likert, 1967). Es así que una resultante, es que las empresas se preocupen cada vez más por proporcionar a sus trabajadores un clima organizacional adecuado que les permita un desempeño eficiente; para obtener los objetivos organizacionales. Por el motivo mencionado la importancia del clima organizacional se establece como un fenómeno que va a influenciar los procedimientos de la empresa y el desenvolvimiento de los trabajadores (Guillen y Guil, 2000).

El objeto del clima laboral es acceder a información que pueda crear antecedentes para visualizar la parte interna de la organización. En este sentido, una evaluación del clima laboral nos dará acceso a información de quienes se relacionan a las reacciones, disposiciones y valoraciones que forman parte de una organización; b) disponibilidad de las condiciones laborales c) promocionar incentivos y lograr formar parte de las actividades del sistema; d) mejorar las rutas de comunicación y de relación y; e) lograr una integración de la empresa. El conocimiento del clima es vital en las empresas y crea posibilidades de gestionar a) Estar atentos a los cambios para prevenir b) Planificar acciones que faciliten el

progreso de la organización; c) Solucionar problemas y; d) Gestionar la satisfacción de carestías y las expectativas de los trabajadores.

De este modo, analizar y diagnosticar el clima es relevante porque permite 1) evaluar lo que podría originar conflictos y podría ser parte de lo que induce al estrés e insatisfacción generando conductas inadecuadas; 2) Organizar y generar un cambio que indique a quien organiza las actividades cuales deben ser las variables donde debe dirigir su intervención y; 3) Elaborar una propuesta de seguimiento a la empresa y predecir la problemática que se pueda generar (Brunet, 1987, p. 7).

En conclusión, el clima organizacional es relevante, porqué puede influenciar la conducta y el desarrollo de los trabajadores. Además, es vital para los directivos conocer el clima de su organización para mantenerlo saludable y de esta manera propiciar las condiciones adecuadas para que los trabajadores se desempeñen eficientemente y por consiguiente se alcancen los objetivos organizacionales.

Los efectos del clima organizacional

El clima organizacional ayuda al cumplimiento de las metas de la organización, esta influencia la conducta y el desenvolvimiento de los trabajadores. Por tanto, estará unido a cómo perciben los trabajadores a su empresa con un clima que puede tornarse beneficioso o perjudicial, esto será definido los trabajadores de la organización. De este modo, los empleados crearán un valor especial al clima organizacional y lo valorarán como adecuado, a medida que proporcione condiciones idóneas para el desempeño laboral y, aporte firmeza e integración entre sus actividades en la organización y sus necesidades personales. (Guillen & Guil, 2000). No obstante, los empleados considerarán el clima organizacional perjudicial cuando cree inestabilidad entre la estructura, los requerimientos y la gestión del sistema. Por tanto, las características de una empresa pueden ser positivas o no. De no serlo creará un trastorno en las relaciones interpersonales entre los empleados y con la organización, creando interferencia en la adaptación

a su medio externo (Brunet, 1987). Por consiguiente, el desarrollo óptimo de los trabajadores partirá de las condiciones laborales idóneas.

Características del clima organizacional

El clima organizacional entiende el ambiente que se generará como resultado de la interacción entre colaboradores y la organización misma. Esto engloba las tipologías de los trabajadores y de la misma organización. De allí deriva la característica multidimensional. El clima organizacional también se forma por la añadidura de las percepciones de los colaboradores acerca de la organización, estas pueden variar originando diversos climas dentro de la organización. A partir de este punto, otra característica del clima organizacional es la sectorialidad. La multidimensionalidad se refiere a los variados aspectos relacionados al clima laboral. Los aspectos objetivos como la estructura y procesos organizacionales, y aspectos subjetivos como la conducta y experiencia del personal se forman como parte del clima organizacional (Sánchez, 2004).

La sectorialidad, refiere a que el clima distingue a las organizaciones como un todo, pero las organizaciones no muestran homogeneidad en ese sentido, sino que tendrán variaciones. Se le puede denominar "microclimas organizacionales" y estas corresponden a circunstancias, situaciones y personalidad propias, que hacen que departamentos o subgerencias de una misma institución alcancen climas con diversa variación (Sánchez, 2004).

El clima y sus variables organizacionales

La multidimensionalidad, se refiere a un feedback que se alimenta de información de la organización y también de los colaboradores., esto puede tornarse complicado al intentar descifrar como se desenvuelven y articulan estos lazos entre el personal y la empresa. Los investigadores han generado diversos sinónimos para evaluar las percepciones del ambiente laboral, algunos autores las definen como componentes, factores o dimensiones, sin embargo, para el desarrollo de esta investigación, los mencionados se usarán como sinónimos.

A continuación, se describen las dimensiones usadas en diversos estudios Brunet (1987) propone para medir el clima organizacional en instituciones dedicadas a la educación ocho dimensiones:

Desempeño, mide la discrepancia personal de los colaboradores dedicados a la docencia.

Obstáculos, se refiere al efecto negativo que produce realizar labores inútiles y rutinarias dispuestas por la autoridad de la escuela.

Intimidación, se refiere a la posibilidad de establecer lazos amicales con sus homónimos.

Apertura de espíritu, son las necesidades de tipo social.

Actitud distante, se refiere a la actitud formal e impersonal del director que se apega a las reglas previamente a crear una relación afectiva con sus profesores.

Importancia de la producción, se basa en la actitud autoritaria del director.

Confianza, se refiere a los esfuerzos de la autoridad en la escuela para motivar a su personal docente.

Consideración, se refiere al trato humano que realiza el director hacia su personal. (p. 67)

Schneider (1990), evaluó el clima laboral en compañías de seguros, utilizando seis variables:

Apoyo patronal. ¿Cuánto los superiores podrían interesarse en el avance de sus colaboradores y ser un pilar para el progreso, en sus esfuerzos y crear un espíritu de cooperación?

La estructura, se asocia a las presiones que pueden ejercer autoridades para lograr respeto a los presupuestos y se conozca los productos que están en venta para obtener una nueva cartera de clientes.

La importancia con nuevos empleados se selecciona una nueva generación de agentes de seguros.

Los conflictos inter-agencias. Personas desautorizan a los administradores.

La autonomía de los empleados, se refiere a la independencia que alcanzan los empleados en el desenvolvimiento de su trabajo.

El grado de satisfacción general, se refiere al bienestar que pueden sentir los empleados en su centro de labores. (p. 154)

Por otra parte, Litwin y Stringer (1968) menciona nueve dimensiones relacionadas con algunas propiedades de la organización:

Estructura. está vinculada con los formalismos, las obligaciones, las políticas, las jerarquías y las regulaciones. Representa la percepción de los trabajadores de la organización acerca de las reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a los que se enfrentan en su trabajo.

Responsabilidad. Aborda sus propios requerimientos, obligaciones y sus propias decisiones.

Recompensa, es la retribución que se percibe por el trabajo bien hecho. (premiar antes que el castigo).

Riesgo, son los desafíos que impone el desarrollo del trabajo y la aceptación del peligro para alcanzar los objetivos trazados.

Relaciones, se refiere a la existencia de un ambiente de trabajo atractivo donde prevalece las buenas relaciones entre jefes-subordinados y también entre pares.

Cooperación, se refiere al apoyo de los directivos, y de otros empleados. Generando apoyo en los diversos niveles.

Estándares de desempeño. Es el énfasis sobre las normas de rendimiento. Las metas implícitas y explícitas y las normas de trabajo, cobran importancia.

Conflictos. los trabajadores de la organización solucionan y enfrentan, las diversidades de opiniones tan pronto surjan. Esto es asumido por tanto pares como superiores.

Identidad, cuando se comparte el sentimiento de pertenencia, los objetivos personales con los de la organización. (p. 98)

Taylor (1970), el clima organizacional, específicamente se mide en función de cinco grandes dimensiones:

Apertura a los cambios tecnológicos, se muestra la disposición frente a la tecnología de vanguardia, que facilitará y mejorará el mejor desempeño de sus trabajadores.

Recursos humanos, la gerencia muestra interés por seis trabajadores.

Comunicación, es la facilidad con la que se tramitan los reclamos de los trabajadores en la gerencia.

Motivación, se refiere a la intensidad que usan los colaboradores en el desarrollo de su trabajo.

Toma de decisiones, se incluye en las decisiones el papel de los trabajadores. (p. 87)

Para Pritchard y Karasick (1973) las dimensiones son once para describir el clima organizacional.

Autonomía, se refiere a la libertad de decisión en la resolución de problemas.

Conflicto y cooperación. Es el nivel colaboración observado entre los empleados en el desempeño de su trabajo con el apoyo material y humano recibido en su organización.

Relaciones sociales. Medioambiente social y amical observado en la empresa.

Estructura, se refiere al esquema organizacional de la empresa y como afecta en el desarrollo de las actividades.

Remuneración, es el pago por las (los salarios, los beneficios sociales, etc.).

Rendimiento (remuneración), se refiere al pago de una actividad por un trabajo bien hecho.

Motivación, son cuanto motiva la empresa a sus trabajadores.

Estatus, son las diferencias jerárquicas y su importancia en la empresa.

Flexibilidad e innovación. Nuevas actividades y cambios en la forma de hacerlas. Es el deseo de la organización de experimentar

Centralización de la toma de decisiones. el proceso de toma de decisiones se delega entre los niveles jerárquicos.

Apoyo, se refiere al soporte que ofrece la alta dirección a los empleados para enfrentar problemas relacionados al trabajo o no.

(p. 51)

Moos e Insel (1974) manifestaron que son diez las dimensiones

Implicación, cuanto los individuos están comprometidos con su trabajo.

Cohesión, es cuando se genera amistades y apoyo que se desarrollan entre trabajadores.

Apoyo, se refiere al estímulo ofrecido por la gerencia a sus empleados.

Autonomía. Apoyo a sus trabajadores para tomar decisiones.

Tarea. Cuanto se estimula para que el empleado lleve a cabo su trabajo.

Presión. Apremio de la organización para que se cumpla con el trabajo.

Claridad, se refiere a cuanto de los lineamientos de la empresa son explicados a los trabajadores.

Control. se refiere a cuanto de los lineamientos de la empresa son explicados a los trabajadores para generar control.

Innovación, cuanto la empresa da relevancia al cambio y las nuevas tendencias para manejar el trabajo.

Confort, se refiere a cuanto se organiza un ambiente sano y adecuado a sus trabajadores. (p. 35)

Por su parte, Crane (1981), considera en empresas escolares cinco dimensiones

La autonomía. Basado en permitir a los empleados libertad, de iniciativa y de responsabilidades individuales.

La estructura. Establecer y comunicar a los trabajadores las directrices del trabajo por parte de los superiores.

La consideración. Apoyo y confianza otorgada a los empleados por la dirección.

La cohesión. La fidelidad y la unión al equipo de trabajo.

La misión e implicación. Cuanto los trabajadores forman parte en los objetivos trazados en la empresa (p. 91)

En este sentido los componentes o variables del clima organizacional utilizados por los autores mencionados líneas arriba, surgieron variables comunes. Litwin y Stringer (1968), Pritchard y Karasick (1973), y Moos e Insel (1974). Es así que de las variables con mayor frecuencia de uso fueron: apoyo patronal, autonomía, relaciones, estructura, implicación, normas de rendimiento de la organización y motivación.

Cuestionarios sobre clima organizacional

Desde los inicios los investigadores se han esforzado en diseñar instrumentos que permitan medir el clima de una organización.

Brunet (1987), señala que no es importante el cuestionario que se utilice para evaluar el clima de su organización, principalmente deberá estar seguro de que el instrumento de medición aborde las cuatro dimensiones siguientes: autonomía individual, la estructura que incluye el puesto, la recompensa y la consideración, agradecimiento y apoyo.

En este sentido, que se trabajará con la teoría de clima organizacional de Litwin y Stringer (1968), considerando que ésta utiliza la perspectiva perceptual o enfocada al individuo y fue una de las teorías precursoras en esta área del conocimiento. Además, ésta considera una gama amplia de dimensiones, en contraste con otros autores, lo cual permitirá conocer de manera más específica el ambiente laboral. Además, el cuestionario elaborado por Litwin y Stringer tiene un alto grado de confiabilidad ($\alpha=0.8343$).

La teoría de clima organizacional de Litwin y Stringer

La influencia del clima organizacional sobre las actitudes, el comportamiento y el desempeño de los empleados se refleja dentro de las organizaciones (39); es por ello necesario que se estudien, se evalúen, para la sostenibilidad de estas.

Litwin y Stringer (1968), en su obra "Motivación y clima organizacional", explican el comportamiento de los trabajadores dentro de las teorías de motivación. Algunas de las características que define el clima organizacional son sujeto de medición y a su vez son definidas de forma directa e indirecta por los trabajadores. Por tanto, el comportamiento humano es clave y por esta razón el clima organizacional se presenta a partir de la teoría de la motivación humana.

La motivación y el comportamiento organizacional

El comportamiento de los trabajadores en las empresas, está relacionado con la motivación de los individuos y las características de la organización misma. Para la mayoría de las personas, la motivación debe encaminar hacia una meta y el principio debe ser enérgico. Generalmente, este comportamiento enérgico se relaciona con alguna necesidad o deseo. Tres motivos intrínsecos condicionan la teoría de Litwin y Stringer (1968), las que han demostrado ser variables determinantes en el comportamiento durante las labores, estas son: "la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación". La necesidad de logro se define cuando un individuo pasa su tiempo pensando en cómo hacer mejor su trabajo, e intenta conseguir logros y alcanzar algo inusual e importante o avanzar en su carrera; la necesidad de poder se describe s se gasta el tiempo pensando en cómo influir y controlar a otros, para ganar un argumento, y generar

cambios en el comportamiento de otros y lograr una posición de autoridad y estatus. Por el contrario, la necesidad de afiliación es cuando el trabajador pasa su tiempo pensando acerca del calor, la amistad y las relaciones amicales que podría tener.

Las necesidades mencionadas en su ambiente laboral, sumado al papel que juegue la empresa u organización, como generando el apoyo o no, es un hito vital, esto ayudará a formar una percepción de la empresa, constituyéndose así el clima organizacional. Es en ese sentido que el clima organizacional se puede visualizar como un concepto que: 1) Analiza cuales se convierten en determinantes del comportamiento 2) simplifica la medición de los determinantes situacionales y 3) Caracteriza la influencia situacional total de los múltiples ambientes, para lograr comparaciones en los mismos.

Dimensiones del clima organizacional y la motivación

El clima organizacional, por lo descrito líneas arriba, muestra una naturaleza subjetiva, que puede dar pie a que múltiples variables la describan. A partir del trabajo de Lewin (1988), se definen diferentes dimensiones, que se convierten en la fuente motivadora del comportamiento. De estas variables, Litwin y Stringer (1968), desarrollaron dimensiones que permiten: 1) Lograr una descripción de la situación, 2) relacionar las dimensiones que especifiquen las áreas motivacionales y 3) medir los cambios que se produzcan en la situación. A continuación, se describen estas variables y su relación con el tipo de motivación que presentan los individuos:

Estructura y obligaciones

La situación de los individuos influye en el desenvolvimiento de los trabajadores. Las investigaciones de Litwin y Stinger (1968), concluyen que la disposición de la situación no genera la necesidad de logro. Esto es debido a que las limitaciones de la situación de trabajo, la información disponible, y las restricciones impuestas actúan reduciendo el desafío del trabajo, así como el valor percibido de tener éxito en el mismo, Por tanto, las expectativas e incentivos característicos de la situación no incrementan la motivación de logro.

Las personas con necesidades tienden a sentirse más satisfechos con una organización estructurada. Es así que de los trabajos de Gutin, Veroff y Feld (1960) donde se menciona la necesidad de poder con los aspectos de la estructura, Litwin y Stringer (1968), se describe que en las situaciones donde se muestra un estatus y autoridad, y donde se sugiere una competencia por el reconocimiento y el estatus, la necesidad de poder se verá incrementada, generando un comportamiento que se relaciona con el poder.

Énfasis en responsabilidades individuales

Otro componente del clima organizacional es la responsabilidad que es asumida por los colaboradores en el trabajo. Estudios de carácter empírico muestran que trabajadores con necesidades de logro alcanzan trabajos que les exige mayor responsabilidad de su comportamiento. Es decir, laboran donde el resultado está unido al esfuerzo individual más que en la mera suerte, asumiendo un buen grado de responsabilidad (Lewin, & Stringer; 1968).

El clima de responsabilidad puede acentuar y diferenciar el estatus, más que el énfasis en la libertad y la retroalimentación (aspectos de la responsabilidad personal), la estimulación de poder puede ser influenciada por la dimensión. De este modo, donde se enfatiza la responsabilidad individual podría estar incrementando la necesidad de poder.

Calor y apoyo

El calor y el apoyo emocional destacan por lograr una influencia en el desarrollo humano, por lo tanto, es un determinante del clima organizacional. No obstante, los colaboradores con una necesidad de logro consideran que el apoyo y el estímulo, más que el calor y el compañerismo, presentes en el trabajo son necesarios para sus fines. Por otro lado, el calor y apoyo podrían estar incrementando la necesidad de afiliación. De este modo, una situación organizacional que enfatiza las relaciones de ayuda incrementaría la necesidad de afiliación.

Recompensa y castigo, aprobación y desaprobación

El calor y apoyo, está íntimamente relacionada con la recompensa versus el castigo. El reconocimiento puede generar efectos diversos en la motivación. Un clima que se orienta a dar recompensa, en vez de castigo incrementará la necesidad de logro de sus colaboradores. Es así que si se percibe un sistema de recompensa como objetivo (visualizados como símbolos de éxito), el resultado será un incremento en las necesidades de logro de los colaboradores.

Caso contrario, un clima basado en la recompensa debería no esperar un incremento en la necesidad de afiliación, dado que los individuos con necesidad de afiliación alta serán estimulados con el calor y las relaciones interpersonales. Sin embargo, los climas caracterizados por la aprobación, la motivación trabaja a la inversa. Los trabajadores con alta necesidad de logro no les interesarán la aprobación y la recompensa puesto que no estará relacionada con sus logros. Y la necesidad de afiliación se verá incrementada en un clima de aprobación. La recompensa como propuesta en el clima no aumenta la necesidad de poder, pero si lo hace en un ambiente que se basa en la aprobación. Esto es debido a que los premios que se vinculan con el rendimiento no afectan la motivación de poder, pero si incrementa la aprobación social y personal señales relacionadas con el reconocimiento personal y el poder de influencia.

Conflicto y tolerancia al conflicto

La forma en cómo se abordan los conflictos en una empresa son los mejores predictores de integración efectiva. La teoría de Litwin y Stringer (1968), sugiere que confrontar los conflictos puede servir para incrementar la motivación de logro de muchas formas. Es así que primeramente la confrontación directa aumentará el flujo de información, y hará el nivel de desempeño más objetivo y que las metas trazadas sean claras y coherentes. Segundo, el afrontar conflictos podría incrementar la rapidez y concretar la retroalimentación, y así las metas se alcancen con alternativas de solución más transparentes. La tolerancia al conflicto no produce un incremento en la motivación o necesidad de afiliación. La confrontación y la aceptación de conflictos amenazan la estabilidad del calor y las relaciones de amistad, siendo esto muy importante para aquellos que muestran

una acentuada necesidad de afiliación. Contrariamente, quien muestra una necesidad de poder ve la confrontación como una clara oportunidad para influir en otras personas. Por tanto, una empresa que se caracteriza por un clima con confrontación y tolerancia al conflicto incrementará la motivación de poder.

Estándares de ejecución y expectativas

Los estándares de alto rendimiento están relacionados con la necesidad de logro y con la estimulación del mismo relacionado con el comportamiento. La teoría de la motivación de logro se elabora en relación a estándares de excelencia, por lo que es de esperar que esta dimensión incremente la motivación de logro. El alto rendimiento está relacionado a la motivación de logro. Los estándares de alto rendimiento hacen constancia en las señales afiliación, los colaboradores con una alta motivación de afiliación manifestará altos estándares de rendimiento para complacer a sus compañeros de trabajo o su jefe. Por otra parte, si se destacan las señales orientadas al poder, los altos estándares de rendimiento incrementarán la motivación de poder.

Identidad organizacional y lealtad de grupo

En las organizaciones las metas se logran con trabajo individual o mancomunado. La identificación de caracteres dentro e inter es relevante. Litwin y Stringer (1968), señalaban que la dimensión identidad y lealtad de grupo, está congruente directamente con la motivación o la necesidad de afiliación. Los colaboradores con alta necesidad de afiliación, reconocerán un espacio donde se enfatice la cohesión y la lealtad de grupo. En un ambiente donde se enfatiza la cercanía y las relaciones interpersonales, las señales afiliativas se ven incrementadas. Existe evidencia que afirma que la necesidad de poder está negativamente relacionada con un ambiente donde se destaca la identidad y la lealtad de grupo. Se asume, por tanto, que en un clima donde se enfatiza la lealtad de grupo y la identidad, puede incrementar la amistad, el calor y el apoyo mutuo entre los trabajadores, esto podría hacer fracasar a los individuos con alta necesidad de poder.

Riesgo y toma de riesgo

El clima organizacional incrementa la motivación del logro y este es definido como las actitudes relativas al riesgo. Una alta necesidad de logro conlleva a tomar riesgos moderados (Atkinson, 1957). Es así que los climas conservadores debilitan la motivación de logro. La motivación de afiliación y de poder, cuenta con poca evidencia que relacione la dimensión riesgo y toma de riesgo.

Interrelación de las dimensiones

Los autores presentaron hipótesis relacionadas al clima organizacional sobre los tres motivos intrínsecos.

Cuestionario y dimensiones de Lewin y Stringer

Un instrumento basado en la teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968), permite obtener las percepciones de los colaboradores y las respuestas subjetivas del clima organizacional.

El cuestionario incluyó a veinticinco directivos y personal especialista en cada área de empresa. El instrumento contó con ocho categorías preliminares y 44 ítems. Posterior a un análisis de jueces, este se redujo a seis variables con un total de 31 ítems. Este cuestionario manejó las siguientes variables:

1. Estructura, se refiere a las limitaciones en su trabajo; las reglas, regulaciones y los procedimientos que se aplican en su centro de trabajo.
2. Responsabilidad, es el sentimiento que tienen los individuos sobre el ser su propio jefe; no tienen que comprobar todas sus decisiones.
3. Riesgo, se refiere a la inseguridad y desafío en el trabajo.
4. Recompensa, es el sentimiento de ser remunerado por el trabajo bien hecho.
5. Calor y apoyo, es el sentimiento de compañerismo y el apoyo que se desarrolla en la organización.
6. Conflicto, la gerencia encara diversidad de opiniones o problemas y enfatiza resolverlas tan pronto se susciten.

Desarrollo de una medida de clima mejorada

Un cuestionario se diseñó para evaluar la consistencia de las escalas y la relación entre ellas. Este demostró una consistencia razonable. No obstante, se intentó obtener una mayor consistencia en el instrumento:

Los objetivos para alcanzar un mejor puntaje en el cuestionario fueron:

- a. Reducir las escalas del clima,
- b. Incrementar la claridad conceptual de las variables y;
- c. Agregar escalas que estén basadas en aspectos del clima organizacional que no estén cubiertas en el cuestionario y en el estudio inicial.

De este modo el cuestionario mejorado, se conformó por nueve variables con un total de 53 ítems. Se presenta a continuación la descripción de dichas variables:

1. Estructura, se vincula con las directrices organizacionales, (formalismos, obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones). Las reglas en la empresa se comunican al personal.
2. Responsabilidad, es la percepción sobre ser su propio jefe, generar lazos con el trabajo, decidir por sí solo, y desarrollar sus propias exigencias y obligaciones.
3. Recompensa, se refiere a la retribución por el trabajo bien hecho. Es la utilización del premio antes que el castigo.
4. Riesgo, se refiere a los desafíos impuestos en el trabajo. La organización acepta el peligro calculado a fin de lograr los objetivos propuestos.
5. Relaciones, es como los miembros de una empresa entienden acerca de la existencia de un ambiente agradable de trabajo y de buenas relaciones entre pares, jefes y subordinados.
6. Cooperación, se refiere a la ayuda de los directivos, y de otros colaboradores. Mejora los niveles superiores como inferiores.
7. Estándares de desempeño, se genera sobre las normas de rendimiento y las metas en el trabajo.

8. Conflictos, se aceptan las sugerencias discordantes y no hay temor para enfrentar y solucionarlas en el medioambiente de trabajo.
9. Identidad, la pertenencia es un elemento valioso dentro del trabajo, se comparten objetivos personales con los de la organización.

El cuestionario de Litwin y Stringer (1968), logró confiabilidad alta y, además permite obtener las percepciones de los trabajadores.

1.2.2. Satisfacción laboral

Generalidades de la satisfacción laboral

La satisfacción es la sensación que experimenta el colaborador, al obtener un equilibrio entre las necesidades y los fines que pueden reducirlas (Ardouin, J, et al. 2000).

La satisfacción en el trabajo

La satisfacción es un motivo en sí mismo, el colaborador logra una actitud positiva en la organización laboral para lograr la satisfacción. Para otros, es una expresión de una necesidad que podría ser o no satisfecha. La satisfacción, será de ayuda para los altos cargos de una empresa y adelantarse a los efectos en las políticas, procedimientos, normas y disposiciones que tiene la empresa hacia el personal.

Satisfacción laboral

Según Locke (1976), la define como situaciones emocionales positivas o placenteras que se alcanzan después de un proceso de experiencias que el colaborador adquiere. Esto no se define como algo específico, más bien el resultado de actitudes que el trabajador muestra a su trabajo. Schneider (1985) que la satisfacción laboral: 1) Es un efecto necesario en la vida organizacional en cualquier trabajo. 2) La satisfacción se muestra como una conducta disfuncional que es un factor predictor significativo de conductas tales como el ausentismo, el cambio de puesto y el cambio entre organizaciones. La satisfacción laboral, puede determinar el grado de bienestar que se percibe en su trabajo, es un problema relevante para investigar en la organización. La satisfacción es necesaria en términos de productividad y de calidad. En las Instituciones Públicas,

la satisfacción se relaciona al ámbito de la calidad de la gestión de los grupos de trabajo que forman hacia el interior de su empresa.

Asimismo, la satisfacción laboral implica hablar de actitudes, es un concepto globalizador que se refiere a las actitudes de los trabajadores hacia aspectos laborales. En ese sentido se define como la actitud o conjunto de actitudes que desarrolla una persona hacia la situación de su empresa, actitudes referidas hacia el trabajo o las tareas específicas (Bravo, Peiró & Rodríguez, 1996).

Características personales relacionadas con la satisfacción en el empleo

Algunas características tales como el sexo, la edad, la inteligencia y la salud mental guardan relación con la satisfacción en el trabajo. El trabajo es uno de los aspectos que componen la experiencia total de la vida. En cierto modo, nuestra actitud hacia el trabajo refleja una historia personal.

El Sexo

Según Morse (1953) las mujeres son quienes han reportado un grado elevado de satisfacción en relación a los hombres.

Blum (1942) indico:

Estudió a trabajadores varones y mujeres, la actividad de promoción fue valorada por los hombres y también más al salario que las mujeres. Describe también que las mujeres solteras valoraron aspectos relacionados a los hombres que a las de las mujeres casadas. Así es como el sexo y el estado civil, cuentan en el proceso de adaptación a sus empleos y a la vida (p. 27)

La Inteligencia

La inteligencia que posea un colaborador, no es determinante de satisfacción o descontento en el empleo. Sin embargo, tiene importancia en el tipo de trabajo que desarrolla. Para quienes el trabajo no es un desafío constante, o que

desarrollan actividades con una alta exigencia para sus capacidades intelectuales, se sienten descontentos con su trabajo.

Adaptación personal

Las personas con una buena adaptación se satisfacen frecuentemente a las presiones de la sociedad y a las presiones de algún grupo, esta es una evidencia a favor de la adaptación personal. Los que se encuentran bien adaptados después de examinar el pro y el contra, pueden quedar en Libertad de aceptar dicho comportamiento. Un colaborador, personalmente mal adaptado y tenderá a generalizar dicha actitud, hacia el desagrado con su empresa y su trabajo; esa relación también puede actuar en sentido inverso.

Factores de situación relacionados con la satisfacción en el empleo

Gruenfield (1962), implica que los empleados revisen una lista de características de empleos, asignándosele un rango o clasificación en relación con la importancia que le asignen. Las conclusiones relevantes son, que las necesidades de los trabajadores, no son valoradas por la gerencia.

Factores de situación específicos

Son las actitudes de los trabajadores relacionadas a los aspectos del ambiente del empleo y del trabajo.

Pago

Se le concede siempre alta importancia al pago, es definido como un factor determinante de la satisfacción en el empleo. La importancia se refiere a lo que pueden adquirir con su ganancia. Estudios de Hersey y Blanchard, (1982) mencionan que el salario, el reconocimiento de méritos individuales, son cambiantes según el empleo, esto genera seguridad con su empleo.

Participación y reconocimiento personal

El colaborador necesita distinguir sensaciones de realización, orgullo y valía personal. Es probable entregar instrucciones a cada trabajador para que se

entienda el lugar que su labor ocupa en la cadena de trabajo (Hersey y Blanchard, 1982).

Posición profesional

A mayor cantidad de empleados que se muestren satisfechos con sus empleos o con una actitud de neutralidad, el grado de satisfacción que reporten cambiará con la posición del profesional. Una posición jerárquica elevada denotará más posibilidades de satisfacción con su empleo (Hersey y Blanchard, 1982).

Supervisión

Hawthorne describe que es posible cambiar las actitudes de los empleados creando un espíritu de cooperación entre empleados y supervisores. Una relación amistosa entre supervisores y subordinados favorece un clima de trabajo (Hersey y Blanchard, 1982).

Aumento de la satisfacción en el empleo

La satisfacción en el empleo facilita la adaptación personal, si esta se incrementa, de por medio es necesario establecer reconocimiento al trabajador y aceptarlo con sus necesidades. (Hersey y Blanchard, 1982).

Atender los descontentos de los trabajadores, suponiendo que previamente existió satisfacción. Desde el punto de vista administrativo, esa propuesta inconveniente, tiene menos eficacia enfrentar las quejas que evitar que se muestren, con la posibilidad de que estas lleguen a la administración y que no muestren las causas que crearon el descontento.

Comunicación y participación

Evitar las quejas a través de una comunicación eficaz con todo el circuito de la compañía en la que se transmitan las razones de cambios, diseños, políticas, entre otros (Hersey y Blanchard, 1982).

Soluciones diversas

La satisfacción laboral influye en la selección y la colocación inicial de los empleados. El asesoramiento está destinado, a apoyar a los empleados a resolver problemas emocionales que puedan intervenir con el buen desarrollo de sus actividades dentro de la empresa, la familia y la comunidad (Hersey y Blanchard, 1982).

Escala general de satisfacción

La Escala de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) fue desarrollada por Warr, Cook y Wall (1979). Presenta las siguientes características:

El constructor de operacionaliza.

Recoge las respuestas de tipo afectivo de los trabajadores en relación a su propio trabajo.

Se creó a partir de escalas cortas y robustas que pudieran fácilmente llenarse por cualquier empleado, independientemente de su formación. La escala cuenta con quince ítems. Las respuestas son dicotómicas y está elaborada para todas las condiciones de trabajo (aspectos intrínsecos como los extrínsecos), cuenta con subescalas.

Subescala de factores intrínsecos, aborda el reconocimiento obtenido a través del trabajo, promoción y, compromiso.

Subescala de factores extrínsecos, aborda la satisfacción del empleado en relación a los aspectos relacionados a la gestión del trabajo como la hora de ingreso, la remuneración, las condiciones del entorno, entre otros.

La ventaja de la aplicación de la encuesta es de ser autoaplicada y de ser aplicada colectivamente. Las alternativas son respuestas específicas y tiene una asignado pesos a cada respuesta, cuenta con un vocabulario sencillo, es una escala sin restricciones (Warr, Cook & Wall, 1979). Se garantiza el anonimato de los encuestados y constituye en un elemento determinante de la validez de las respuestas. Se brinda instrucciones a través de las siguientes frases

"Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones entre las que se posicionará, marcando con una X aquella casilla que mejor represente su parecer" (Warr, Cook & Wall, 1979).

Quienes participan completan la escala y deben de indicar, para cada ítem, su nivel de satisfacción o insatisfacción, esto determinará tres dimensiones: Satisfecho, Medianamente Satisfecho e Insatisfecho (Warr, Cook y Wall., 1979).

1.3. Justificación

Se reconocen como indicadores del clima organizacional a la estructura, comunicación, relaciones de apoyo, relaciones interpersonales, e identidad. Esto permite explicar el proceder del trabajador y en este caso sobre el trabajador de salud. Para alcanzar y definir si se encontrará una correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, será oportuno integrar los procesos y como son percibidos, de manera que permita explicar el comportamiento humano durante el desenvolvimiento del trabajo de salud. Si logramos determinar la relación entre estas dos variables podemos realizar propuestas y estrategias de mejora del clima organizacional, siempre con la mirada con de mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores de salud y por ende mejorar no solo la calidad de atención sino los resultados de manejo de los pacientes. El aspecto metodológico se justifica la presente investigación en que el diseño del estudio pruebe el enfoque de Litwin y Stringer (1968), para evaluar el clima laboral, y por lo tanto sea pertinente para su aplicación periódica y la evaluación de la misma como un sistema de monitoreo teórico para evaluar el de forma periódica el clima organizacional. Esto probándolo mediante el diseño de la presente investigación.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en nutricionistas del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación existente entre el clima y la dimensión de estructura y la satisfacción laboral en nutricionistas?

¿Cuál es la relación existente entre el clima y la dimensión de responsabilidad y la satisfacción laboral en nutricionistas?

¿Cuál es la relación existente entre el clima y la dimensión de calidez y la satisfacción laboral en nutricionistas?

¿Cuál es la relación existente entre el clima y la dimensión de apoyo y la satisfacción laboral en nutricionistas?

¿Cuál es la relación existente entre el clima y la dimensión de recompensa y la satisfacción laboral en nutricionistas?

¿Cuál es la relación existente entre el clima y la dimensión de manejo de conflictos y la satisfacción laboral en nutricionistas?

¿Cuál es la relación existente entre el clima y la dimensión de identidad y la satisfacción laboral en nutricionistas?

¿Cuál es la relación existente entre el clima y la dimensión de riesgo y la satisfacción laboral en nutricionistas?

¿Cuál es la relación existente entre el clima y la dimensión de estilo de supervisión y la satisfacción laboral en nutricionistas?

¿Cuál es la relación existente entre el clima y la dimensión de motivación y estabilidad laboral, y la satisfacción laboral en nutricionistas?

¿Cuál es la relación existente entre el clima y la dimensión de oportunidad de desarrollo y comunicación, y la satisfacción laboral en nutricionistas?

¿Cuál es la relación existente entre el clima y la dimensión de equipos y distribución de personas y material y la satisfacción laboral en nutricionistas?

1.5 Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar si existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores que laboran en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

1.5.2. Objetivos específicos

Determinar si existe correlación entre el clima organizacional en la dimensión de estructura y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud.

Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de responsabilidad y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud.

Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de calidez y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud.

Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de apoyo y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud.

Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de recompensa y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud.

Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de manejo de conflictos y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud.

Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de identidad y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud.

Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de estructura y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud.

Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de riesgo y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud.

Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de estilo de supervisión y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud.

Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de motivación y estabilidad laboral, y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud.

Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de oportunidad de desarrollo y comunicación, y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud.

Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de equipos y distribución de personas y material y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

A mejor clima organizacional, mayor será la satisfacción laboral en nutricionistas en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

1.6.2. Hipótesis específicos

Existe correlación entre el clima organizacional en la dimensión de estructura y la satisfacción laboral en nutricionistas.

Existe correlación entre el clima organizacional en la dimensión de responsabilidad y la satisfacción laboral en nutricionistas.

Existe correlación entre el clima organizacional en la dimensión de calidez y la satisfacción laboral en nutricionistas.

Existe correlación entre el clima organizacional en la dimensión de apoyo y la satisfacción laboral en nutricionistas.

Existe correlación entre el clima organizacional en la dimensión de recompensa y la satisfacción laboral en nutricionistas.

Existe correlación entre el clima organizacional en la dimensión de manejo de conflictos y la satisfacción laboral en nutricionistas.

Existe correlación entre el clima organizacional en la dimensión de identidad y la satisfacción laboral en nutricionistas.

Existe correlación entre el clima organizacional en la dimensión de estructura y la satisfacción laboral en nutricionistas.

Existe correlación entre el clima organizacional en la dimensión de riesgo y la satisfacción laboral en nutricionistas.

Existe correlación entre el clima organizacional en la dimensión de estilo de supervisión y la satisfacción laboral en nutricionistas.

Existe correlación entre el clima organizacional en la dimensión de motivación y estabilidad laboral, y la satisfacción laboral en nutricionistas.

Existe correlación entre el clima organizacional en la dimensión de oportunidad de desarrollo y comunicación, y la satisfacción laboral en nutricionistas.

Existe correlación entre el clima organizacional en la dimensión equipos y distribución de personas - material y la satisfacción laboral en nutricionistas.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Definición de variables

Clima organizacional

Definición conceptual

El clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles, medidas y percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabajan en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación (Litwin y Stringer)

Definición operacional

Es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo que son percibidas en forma directamente o indirectamente por los trabajadores que viven y trabajan en dicho entorno que influye en las actitudes y en el comportamiento

Satisfacción laboral

Definición conceptual

Es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo, sensación que el individuo experimenta al lograr el equilibrio entre una necesidad y el acceso al objeto o fines que la reducen. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que debería ser (Palma, 2004, p.14).

Definición operacional

Satisfacer las necesidades de cada trabajador cuando cumple con sus funciones respetando sus creencias y valores sensación que el individuo va a experimentar cuando logra el equilibrio entre sus necesidades a través de recompensas, reconocimiento por su labor que realiza en su centro de labores como persona y profesionalmente.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización: variable independiente clima laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Clima laboral	Responsabilidad	Funciones y procedimientos	1 - 10	1.Muy en desacuerdo	1.Favorable
		Autonomía en la toma de decisiones.	11 - 17	2.En desacuerdo	2.Media
	Recompensa	Recompensa recibida por su trabajo.	18 - 23	3.De acuerdo	3.Desfavorable
		Daño a la integridad del trabajador.	24 - 27	4. Muy de acuerdo	
	Relaciones	Comportamiento, cordialidad, dialogo.	28 - 32		
	Cooperación	Apoyo, colaboración con los jefes.	33 - 38		
	Estándares de desempeño	Ejecutar estrategias de mejoramiento.	39 - 43		
	Conflicto	Capacidad de solución ante una situación problemática	44 - 48		
Identidad	Sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la organización				

Tabla 2

Operacionalización: variable dependiente satisfacción laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Satisfacción laboral	Condiciones Físicas y/o Materiales	Seguridad y salud laboral	1-5		
		Recompensa por su trabajo realizado	6-9	1.Total de acuerdo	1.Bajo
	Beneficios laborales o Remunerativos	Acuerdos frente a las limitaciones institucionales	6 - 9	2.De Acuerdo	2.Medio
		Políticas Administrativas	15 - 18	3. Indeciso	3.Alto
	Relaciones Interpersonales	Interrelación con los miembros de la organización	19- 24	4. En desacuerdo	
		Autorrealización	25-29	5. Total desacuerdo	
	Desarrollo Personal	Valoración de sus tareas cotidianas.	30 - 36		
	Desempeño de Tareas	Apreciación de su relación con él jefe directo.			
Relación con la Autoridad					

2.2. Metodología

Se utilizó el método hipotético deductivo como el procedimiento que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica, el método hipotético deductivo a través de la observación del fenómeno a estudiar, creación de hipótesis para explicar dicho fenómeno y verificación de la verdad de los enunciados. Es la formulación de la hipótesis y deducción de consecuencias que deberán ser contrastadas. (Sarmiento).

2.3. Tipo de estudio

Es de tipo no experimental, descriptivo ex post facto debido a que busca determinar la relación entre dos variables. Es transversal porque medirá en un solo momento en el tiempo las dos variables la "satisfacción laboral" y el "clima organizacional". Es prolectivo por que recoge datos de fuente primaria.

2.4. Diseño de Investigación

El diseño es de tipo correlacional

Se constituirá una muestra, representativa, de un grupo de nutricionistas en las que se correlacionarán las dos variables.

$$CO \Rightarrow SL$$

CL = Clima Organizacional

SL = Satisfacción Laboral

2.5. Población y muestra

La población para la siguiente investigación está constituida por 60 nutricionistas del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

Criterios de inclusión

Nutricionistas contratadas y nombradas.

Nutricionistas con más de 2 años de antigüedad.

Nutricionistas que laboran de forma asistencial.

Criterios de exclusión

Nutricionistas con licencia o con estado de destaque.

Nutricionistas con problemas administrativos y judiciales.

Nutricionistas con labor asistencial mayor a 25 años.

Unidad de análisis

Nutricionistas.

Unidad de observación

Servicio de Nutrición.

Muestra

El mismo tamaño que la población, debido a que la población es pequeña al ser un número limitado y exacto de nutricionistas que trabajan dentro de la misma institución.

Técnicas de muestreo

Será una distribución censal por tratarse del mismo tamaño que la población y debido a que se aplicó el instrumento a la totalidad de nutricionistas que laboran en el Hospital Edgardo Rebagliati Martins (Calderón, Alzamora de los Godos, 2011).

Método de investigación

Es de tipo cuantitativo y correlacional, ya que busca establecer las características que posee la muestra, se analizó e interpretó los hechos y fenómenos de la realidad, de ambas variables, para luego establecer la relación existente que obtuvieron entre ellos mediante la aplicación del proceso estadístico

2.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Para las nutricionistas el método fue el censo, y el instrumento aplicado para obtener la información fue el cuestionario, semi-estructurado el cual estuvo constituido por preguntas de tipo abierta y las de tipo cerrada, y tiene como fin determinar la relación entre las variables en mención. La técnica a empleada fue la entrevista personal, que tuvo una duración de un promedio de 15 minutos.

Los instrumentos fueron administrados en la modalidad de entrevista personal, citando a la hora de refrigerio, descanso o la salida de los turnos de las nutricionistas para ser aplicado el cuestionario, (Calderón y Alzamora de los Godos, 2013).

El llenado será realizado con las instrucciones otorgadas por el entrevistador, aclarando aquellas preguntas que el entrevistado no entienda, siendo el tiempo máximo de aplicación del instrumento de 25 minutos por persona, cada 5 encuestadores, tendrán a cargo un supervisor que verá la consistencia, la veracidad y la aleatoriedad de la aplicación de los cuestionarios.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), participaron tres expertos en Administración en Salud, los cuales contaron con el grado de maestro o doctor. Dichos profesionales llenaron una hoja de validación, en las cuales consignaron la pertinencia del instrumento, la coherencia del mismo, su flexibilidad, el nivel de sistematización otorgándole un puntaje máximo de 5 puntos a cada Ítem, considerándose validado cuando se haya alcanzado la validez externa con un puntaje mínimo de 16 puntos.

2.7. Método de análisis de datos

La información obtenida se presentó en cuadros y gráficos, a partir de las distribuciones de frecuencias encontradas. En la parte analítica se empleó un modelo comparativo de dos poblaciones independientes, utilizándose el método

de dos proporciones, aplicándose la prueba de Chi^2 de Pearson para establecer su validez estadística, además de la prueba de regresión logística. Para elaborar el análisis de la información se usó el software estadístico IBM SPSS Statistics versión 23.0.

III. Resultados

3.1. Descripción de los resultados

En la tabla 3 se describe la relación entre el clima organizacional en la dimensión de estructura y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que de la subvariable de primer orden estructura, la subvariable de segundo orden que se relaciona con la satisfacción fue que en la institución frecuentemente se desconoce quien debe decidir las cosas ($X^2 = 17.977$ $p < 0.001$), en este sentido se muestran diferencias estadísticamente significativas por lo que se demuestra relación entre estas variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio.

H₀: No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión de estructura y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud

H₁: Existe relación entre el clima organizacional en al menos una de sus dimensiones de estructura y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud.

Por otro lado las dimensiones o subvariables de segundo orden que no se relacionan con la satisfacción fueron el hecho de que se ha declarado el desarrollo de la institución; quién lleva la autoridad y las responsabilidades y tareas de cada uno, ($X^2 = 0.213$, $p > 0.05$), que las ideas nuevas no son consideradas, por existir demasiadas reglas, pormenores administrativos y trámites que se deben cumplir ($X^2 = 0.615$, $p > 0.05$), que muchas veces se trabaja en forma desorganizada y sin planificación. ($X^2 = 4.687$, $p > 0.05$), que entre las actividades que se me ha pedido tomar parte, no he sabido quién era mi jefe. ($X^2 = 2.824$, $p > 0.05$), En esta institución las asignaciones de trabajos están organizados ($X^2 = 3.394$ $p > 0.05$) el criterio básico para asignar tareas es la capacidad ($X^2 = 3.669$ $p > 0.05$), como se puede apreciar no se reportan diferencias estadísticamente significativas por lo que se rebate la hipótesis del estudio y se admite la hipótesis nula, en ese sentido no se relaciona las variables en medición, por significancias mayores a 0.05.

Tabla 3

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de estructura y la satisfacción laboral del personal de salud

Estructura	Satisfacción						
	Insatisfecho		Med. Satisfecho		Satisfecho		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Aquí se explicó cómo funciona la institución; quién es la autoridad y cuáles las responsabilidades y tareas de cada uno. ($X^2 = 0.213$, $p > 0.05$)	SI	4	80.0	19	76.0	7	70.0
	NO	1	20.0	6	24.0	3	30.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Las ideas nuevas no son consideradas, debido a que hay muchas reglas, datos administrativos y trámites que cumplir ($X^2 = 0.615$, $p > 0.05$)	SI	4	80.0	17	68.0	6	60.0
	NO	1	20.0	8	32.0	4	40.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
En algunos momentos se trabajó desorganizadamente y sin planificación. ($X^2 = 4.687$, $p > 0.05$)	SI	5	100.0	12	48.0	5	50.0
	NO	0	0.0	13	52.0	5	50.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
En algunos momentos se trabajó desorganizadamente y sin planificación. ($X^2 = 2.824$, $p > 0.05$)	SI	2	40.0	3	12.0	1	10.0
	NO	3	60.0	22	88.0	9	90.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
He participado en actividades y no supe quién era mi jefe ($X^2 = 3.394$ $p > 0.05$)	SI	1	20.0	14	56.0	7	70.0
	NO	4	80.0	11	44.0	3	30.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Los trabajos están organizados y hay una buena asignación ($X^2 = 3.669$ $p > 0.05$)	SI	1	20.0	11	44.0	7	70.0
	NO	4	80.0	14	56.0	3	30.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
En muchas oportunidades no se define quien es quien debe decidir las cosas. ($X^2 = 17.977$ $p < 0.001$)	SI	4	80.0	17	68.0	0	0.0
	NO	1	20.0	8	32.0	10	100.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0

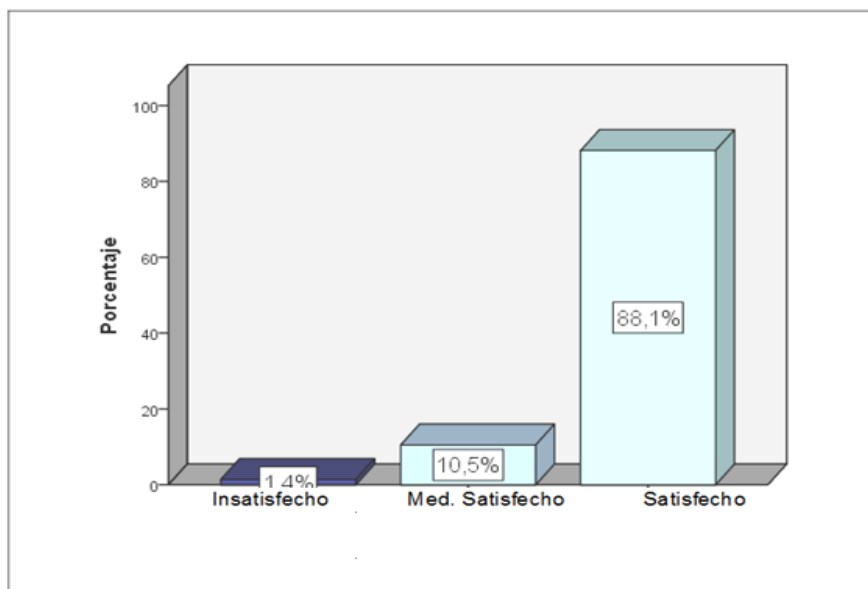


Figura 1. Relación entre el clima organizacional en la dimensión de estructura y la satisfacción laboral del personal de salud

En la tabla 3 y figura 1, respecto de la relación entre el clima organizacional en la dimensión de estructura baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que del total de los satisfechos consideraron la infraestructura como adecuada en el 20 por ciento, mientras que de los que reportaron insatisfacción el 40 por ciento manifiestan una infraestructura adecuada, en tal sentido no se reportan diferencias significativas por lo que se rechaza la hipótesis del estudio, y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 4

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de estructura baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud

		Satisfacción			Total	
		Insatisfecho	Med. Satisfecho	Satisfecho		
ESTRUCTURA	Inadecuada	Nº	0	4	2	6
		%	0.0%	16.0%	20.0%	15.0%
	Medianamente Adecuada	Nº	3	15	6	24
		%	60.0%	60.0%	60.0%	60.0%
	Adecuada	Nº	2	6	2	10
		%	40.0%	24.0%	20.0%	25.0%
Total		Nº	5	25	10	40
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

$$X^2 = 1.496, P > 0.05$$

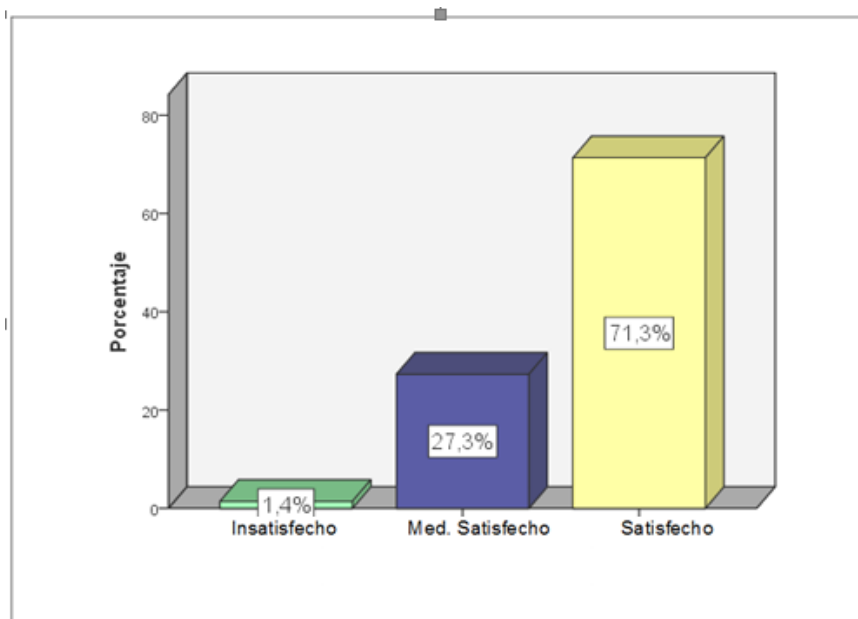


Figura 2. Relación entre el clima organizacional en la dimensión de estructura baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud

En cuanto a la medición de la relación entre el clima organizacional en la dimensión de responsabilidad y la satisfacción laboral del personal de salud, en la tabla 2 se pudo encontrar que las dimensiones no relacionadas con la variable resultante, estas fueron, Existe mínima confianza en la responsabilidad que se le proporciona a las personas para desempeñar su trabajo ($X^2 = 1.371$, $p > 0.05$), Los dirigentes en esta institución si verifican que se hace bien el trabajo, siga adelante en vez de consultarlo todo con ellos ($X^2 = 0.086$, $p > 0.05$), los gerentes dan indicaciones generales y se le deja a los trabajadores la responsabilidad sobre el trabajo específico ($X^2 = 2.353$, $p > 0.05$), no hay confianza sobre el trabajo individual todo es revisado. ($X^2 = 1.143$, $p > 0.05$), es necesario alto conocimiento para que el trabajo sea eficiente ($X^2 = 1.569$ $p > 0.05$), el personal realiza actividades correspondientes su cargo y no asume otros roles ($X^2 = 2.667$ $p > 0.05$), Las personas resuelven por sí solas los problemas del trabajo y no recurren a los jefes ($X^2 = 1.234$ $p > 0.05$), un problema existente en esta institución, es considerado como responsabilidad del personal en el trabajo ($X^2 = 0.330$ $p > 0.05$), como se puede observar no se reporta diferencias estadísticamente significativas por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, esto se aprecia debido a que el valor de la

significancia es mayor de 0.05, en este sentido no se establece relación entre las variables medidas.

H₀: No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral del personal de salud

H₁: Existe relación entre el clima organizacional en al menos una de sus dimensiones de la responsabilidad y la satisfacción laboral del personal de salud.

Tabla 5

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de responsabilidad y la satisfacción laboral del personal de salud

RESPONSABILIDAD		Satisfacción					
		Insatisfecho		Mes. Satisfecho		Satisfecho	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Existe mínima confianza en la responsabilidad que se le proporciona a las personas para desempeñar su trabajo ($X^2 = 1.371$, $p > 0.05$)	SI	4	80.0	13	52.0	6	60.0
	NO	1	20.0	10	48.0	4	40.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Los dirigentes en esta institución si verifican que se hace bien el trabajo, siga adelante en vez de consultarlo todo con ellos ($X^2 = 0.086$, $p > 0.05$)	SI	4	80	19	75.0	8	80.0
	NO	1	20	5	24.0	2	20.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Los gerentes dan indicaciones generales y se les deja a los trabajadores la responsabilidad sobre el trabajo específico. ($X^2 = 2.353$, $p > 0.05$)	SI	4	80.0	20	80.0	10	100.0
	NO	1	20.0	5	20.0	0	0.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
• No hay confianza sobre el trabajo individual todo es revisado.. ($X^2 = 1.143$, $p > 0.05$)	SI	2	40.0	6	24.0	4	40.0
	NO	3	60.0	19	76.0	6	60.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Un buen resultado necesita amplios conocimientos. ($X^2 = 1.569$, $p > 0.05$)	SI	5	100.0	20	80.0	9	90.0
	NO	0	0.0	5	20.0	1	10.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
El personal realiza actividades correspondientes su cargo y no asume otros roles ($X^2 = 2.667$, $p > 0.05$)	SI	2	40.0	18	72.0	9	80.0
	NO						
	Total	9	60.0	7	28.0	2	20.0
Las personas resuelven por sí solas los problemas del trabajo y no recurren a los jefes. ($X^2 = 1.234$, $p > 0.05$)	SI	0	0.0	3	12.0	3	20.0
	NO	5	100.0	22	88.0	8	80.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Un problema existente en esta institución, es la falta de responsabilidad del personal en el trabajo ($X^2 = 0.330$, $p > 0.05$)	SI	2	40.0	10	40.0	13	30.0
	NO	3	60.0	15	60.0	7	70.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0

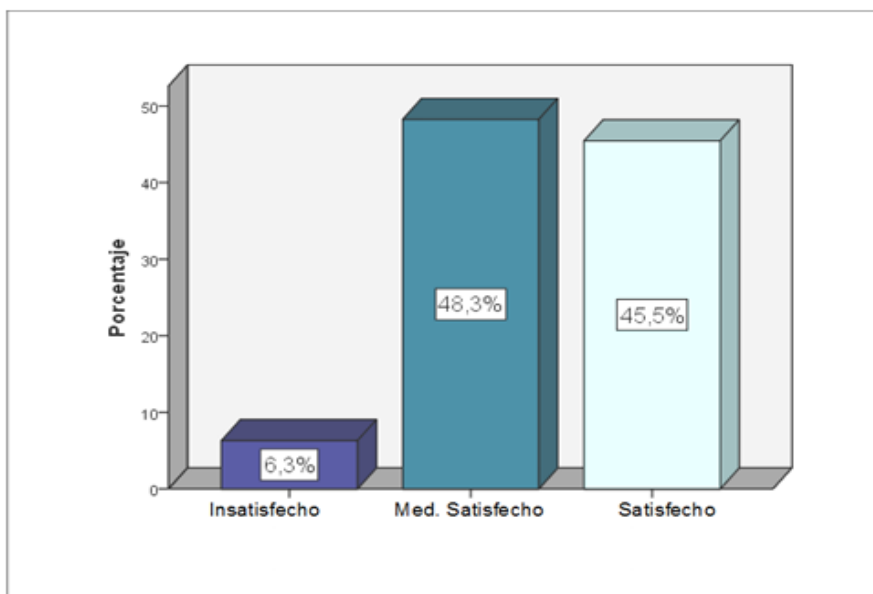


Figura 3. Relación entre el clima organizacional en la dimensión de responsabilidad y la satisfacción laboral del personal de salud

En la tabla 5 se muestra la relación entre el clima organizacional en la dimensión de responsabilidad baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que del total de los satisfechos el 20 por ciento reportan responsabilidad adecuada, mientras que del total de insatisfechos el 40 por ciento refieren esta misma condición, como se puede observar no se muestra diferencia estadísticamente significativa por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 6

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de responsabilidad baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud

		Satisfacción				
			Insatisfecho	Med. Satisfecho	Satisfecho	Total
RESPONSABILIDAD	Inadecuada	Nº	0	5	1	6
		%	0.0%	20.0%	10.0%	15.0%
	Medianamente Adecuada	Nº	3	17	7	27
		%	60.0%	68.0%	70.0%	67.5%
	Adecuada	Nº	2	3	2	7
		%	40.0%	12.0%	20.0%	17.5%
Total		Nº	5	25	10	40
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

$$X^2 = 3.299, P > 0.05$$

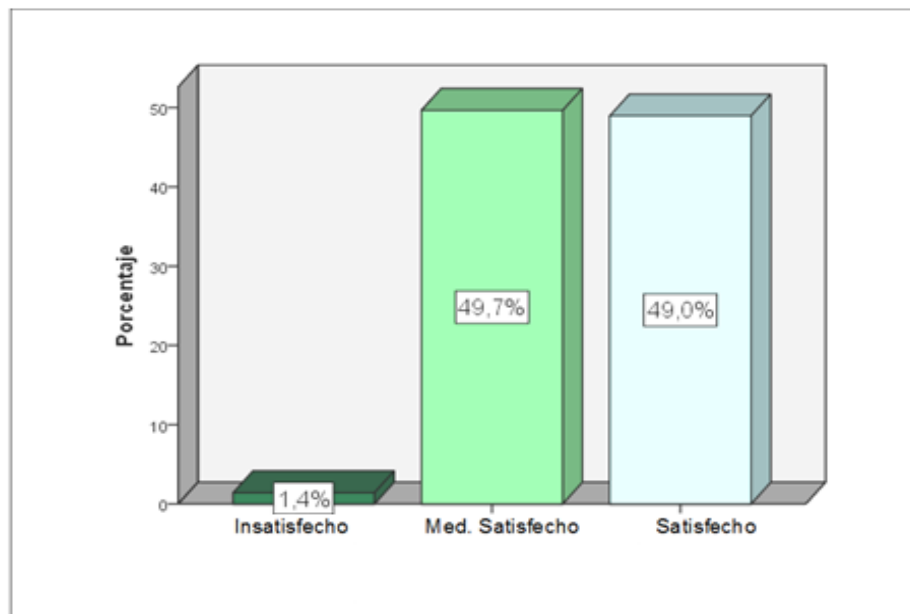


Figura 4. Relación entre el clima organizacional en la dimensión de responsabilidad baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud

En la tabla 5, respecto a la relación entre el clima organizacional en la dimensión de calidez y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que las dimensiones que se relacionan con la variable dependiente fueron que la gente es desconfiada ($X^2 = 0.286$, $p > 0.05$), Predomina un ambiente amical entre los colaboradores ($X^2 = 2.374$, $p > 0.05$), Esta empresa se caracteriza por un clima tenso. ($X^2 = 1.500$, $p > 0.05$), Las personas en esta empresa muestran indiferencia hacia los demás ($X^2 = 1.289$, $p > 0.05$), Es difícil conversar con los jefes ($X^2 = 3.581$, $p > 0.05$), y que existe un alto respeto por las personas ($X^2 = 5.273$ $p > 0.05$), como se puede apreciar no se reporta diferencias estadísticamente significativas.

H_0 : No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión calidez y la satisfacción laboral del personal de salud

H_1 : Existe relación entre el clima organizacional en al menos una de sus dimensiones de calidez y la satisfacción laboral del personal de salud.

Tabla 7

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de calidez y la satisfacción laboral del personal de salud

CALIDEZ		Satisfacción					
		Insatisfecho		Med. Satisfecho		Satisfecho	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
La gente es desconfiada. ($X^2 = 0.286$, $p > 0.05$)	SI	3	60.0	18	72.0	7	70.0
	NO	2	40.0	7	28.0	3	30.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Predomina un ambiente amical entre los colaboradores. ($X^2 = 2.374$, $p > 0.05$).	SI	2	40.0	16	64.0	8	80.0
	NO	3	60.0	9	36.0	2	20.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Esta empresa se caracteriza por un clima tenso. ($X^2 = 1.500$, $p > 0.05$)	SI	5	100.0	19	76.0	8	80.0
	NO	0	0.0	6	24.0	2	20.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Las personas en esta empresa muestran indiferencia hacia los demás ($X^2 = 1.289$, $p > 0.05$)	SI	4	80.0	14	56.0	5	50.0
	NO	1	20.0	11	44.0	5	50.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Es difícil conversar con los jefes. ($X^2 = 3.581$, $p > 0.05$)	SI	4	80.0	10	40.0	3	30.0
	NO	1	20.0	15	60.0	7	70.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Existe un alto respeto por las personas ($X^2 = 5.273$, $p > 0.05$)	SI	0	0.0	14	56.0	5	50.0
	NO	5	100.0	11	44.0	5	50.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0

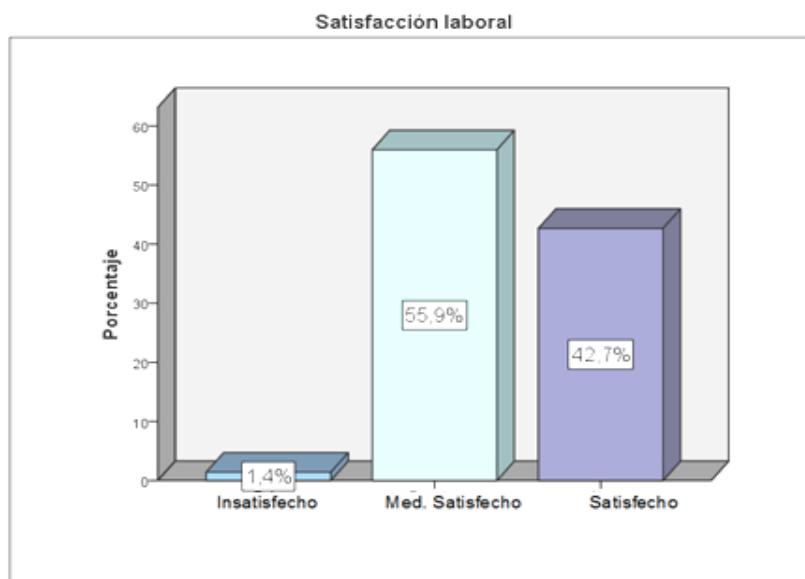


Figura 5. Relación entre el clima organizacional en la dimensión de calidez y la satisfacción laboral del personal de salud

La relación entre el clima organizacional en la dimensión de calidez baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que del total de los que se encuentran satisfechos el diez por porciento refiere calidez adecuada, mientras que del total de los que reportan insatisfacción el 20 por ciento refieren calidez en esta misma condición, como se aprecia no se muestra diferencias estadísticamente significativas por lo que se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 8

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de calidez baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud

		Satisfacción			
			Med.		
			Satisfecho	Satisfecho	Total
CALIDEZ		Nº			
	Inadecuada	Nº	1	4	1
		%	20.0%	16.0%	10.0%
	Medianamente Adecuada	Nº	3	18	8
		%	60.0%	72.0%	80.0%
	Adecuada	Nº	1	3	1
		%	20.0%	12.0%	10.0%
	Total	Nº	5	25	10
		%	100.0%	100.0%	100.0%

$$X^2 = 0.733, P > 0.05$$

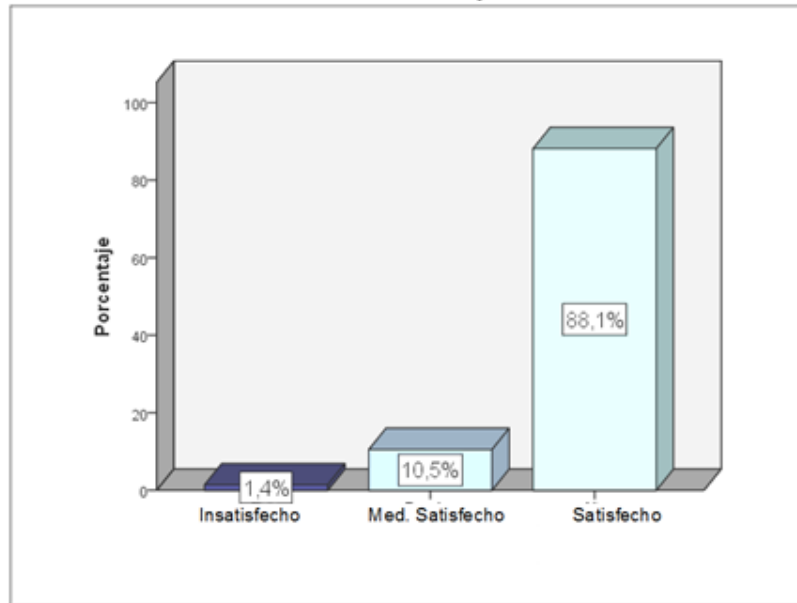


Figura 6. Relación entre el clima organizacional en la dimensión de calidez baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud

En cuanto a la relación entre el clima organizacional en la dimensión de apoyo y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que la dimensión que se relaciona con la variable dependiente fue el hecho de Durante el desarrollo de un trabajo difícil se cuenta con el apoyo de compañeros o colegas ($X^2 = 11.584$, $p < 0.01$), como se puede apreciar se establecen diferencias estadísticamente significativas, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio, debido a que el valor de P es menor de 0.05, por lo que en ese sentido se establece relación entre las variables. Por otro lado, las dimensiones que se no se relacionan con la variable dependiente fueron que en la institución se trabaja en equipo ($X^2 = 3.581$, $p > 0.05$).

H_0 : No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión apoyo y la satisfacción laboral del personal de salud

H_1 : Existe relación entre el clima organizacional en al menos una de sus dimensiones de apoyo y la satisfacción laboral del personal de salud.

Tabla 9

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de apoyo y la satisfacción laboral del personal de salud

APOYO		Satisfacción					
		Insatisfecho		Mes. Satisfecho		Satisfecho	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Durante el trabajo difícil se cuenta con la ayuda de compañeros o colegas. ($X^2 = 11.584$, $p < 0.01$)	SI	0	0.0	16	64.0	9	90.0
	NO	5	100.0	9	36.0	1	10.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Se trabaja en equipo. ($X^2 = 3.581$, $p > 0.05$).	SI	1	20.0	15	60.0	7	70.0
	NO	4	80.0	10	40.0	3	30.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Para hacer un trabajo difícil cuento con la ayuda de mi(s) jefe(s). ($X^2 = 4.472$, $p > 0.05$)	SI	1	20.0	15	60.0	7	70.0
	NO	4	80.0	9	40.0	3	30.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
La dirección de la empresa se preocupa por las personas, por cómo se sienten y por sus problemas ($X^2 = 1.212$, $p > 0.05$)	SI	0	0.0	5	20.0	2	20.0
	NO	5	100.0	20	80.0	8	80.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Al cometer un error los jefes se muestran tolerantes. ($X^2 = 5.042$, $p > 0.05$)	SI	1	20.0	9	35.0	7	70.0
	NO	4	80.0	15	60.0	3	30.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0

En cuanto a la relación entre el clima organizacional en la dimensión de apoyo baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que del total de los que reportan satisfacción el 20 por ciento refieren apoyo adecuado, mientras que del total de los que reportan insatisfacción el cero por ciento muestran esta misma condición, como se puede observar no se reportan diferencias estadísticamente significativas por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula.

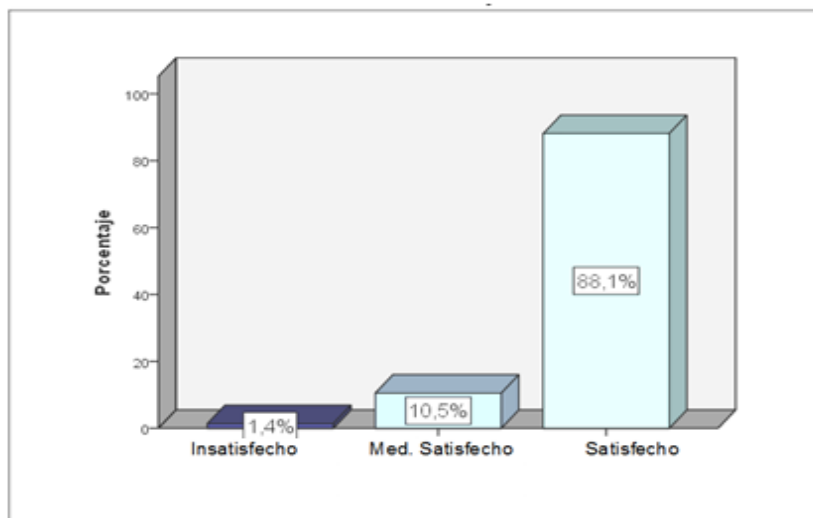


Figura 7. Relación entre el clima organizacional en la dimensión de apoyo y la satisfacción laboral del personal de salud

Tabla 10

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de apoyo baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud

		Satisfacción			Total
		Insatisfecho	Med. Satisfecho	Satisfecho	
APOYO	Inadecuada	Nº 5	12	4	21
		% 100.0%	48.0%	40.0%	52.5%
	Medianamente	Nº 0	11	4	15
	Adecuada	% 0.0%	44.0%	40.0%	37.5%
	Adecuada	Nº 0	2	2	4
		% 0.0%	8.0%	20.0%	10.0%
Total		Nº 5	25	10	40
		% 100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

$$X^2 = 6.316, P > 0.05$$

Se pudo encontrar que la dimensión que se relaciona con la variable dependiente fue que el hecho de que no importa si hago las cosas bien, porque nadie me lo reconoce ($X^2 = 6.085$, $p < 0.05$), como se puede observar no se reportan diferencias estadísticamente significativas ya que el valor de p es mayor de 0.05, en este sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, por lo que se establece la relación entre estas dos variables.

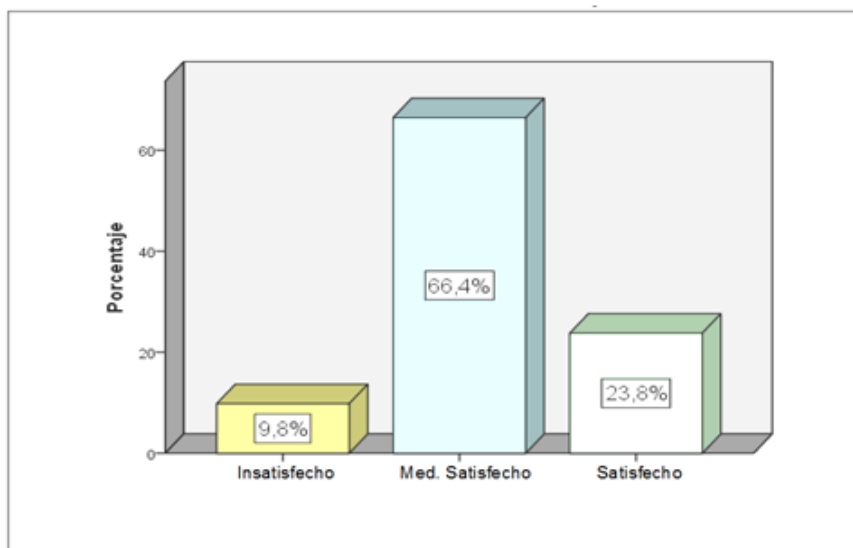


Figura 8. Relación entre el clima organizacional en la dimensión de apoyo baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud

Tabla 11

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de recompensa y la satisfacción laboral del personal de salud

RECOMPENSA		Satisfacción					
		Insatisfecho		Med. Satisfecho		Satisfecho	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Un mejor desempeño logra un mayor reconocimiento por sus superiores. ($X^2 = 1.284$, $p > 0.05$)	SI	0	0.0	3	12.0	2	20.0
	NO	5	100.0	22	88.0	8	80.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Existe preocupación por destacar el trabajo bien hecho. ($X^2 = 0.320$, $p > 0.05$)	SI	2	40.0	10	40.0	3	30.0
	NO	3	60.0	15	60.0	7	70.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Quien comete un error tiene un castigo. ($X^2 = 0.541$, $p > 0.05$)	SI	2	40.0	13	52.0	4	40.0
	NO	3	60.0	12	48.0	6	60.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Si se hacen las cosas bien, nadie lo reconoce. ($X^2 = 6.085$, $p < 0.05$)	SI	5	100.0	18	72.0	4	40.0
	NO	0	0.0	7	28.0	6	60.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Las críticas son constructivas. ($X^2 = 0.162$, $p > 0.05$)	SI	2	40.0	11	44.0	5	50.0
	NO	3	60.0	14	56.0	5	50.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
En esta empresa existen demasiadas críticas. ($X^2 = 1.143$, $p > 0.05$)	SI	3	60.0	19	76.0	6	60.0
	NO	2	40.0	6	24.0	4	40.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0

En cuanto a la relación entre el clima organizacional en la dimensión de recompensa baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que del total de los que se encuentran satisfechos el diez por ciento refieren recompensa adecuada, mientras que del total de los insatisfechos ningún caso reporta esta misma condición, por lo que rechaza la hipótesis del estudio y se acepta la hipótesis nula, ver tabla 10.

H₀: No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión recompensa y la satisfacción laboral del personal de salud

H₁: Existe relación entre el clima organizacional en al menos una de sus dimensiones de recompensa y la satisfacción laboral del personal de salud.

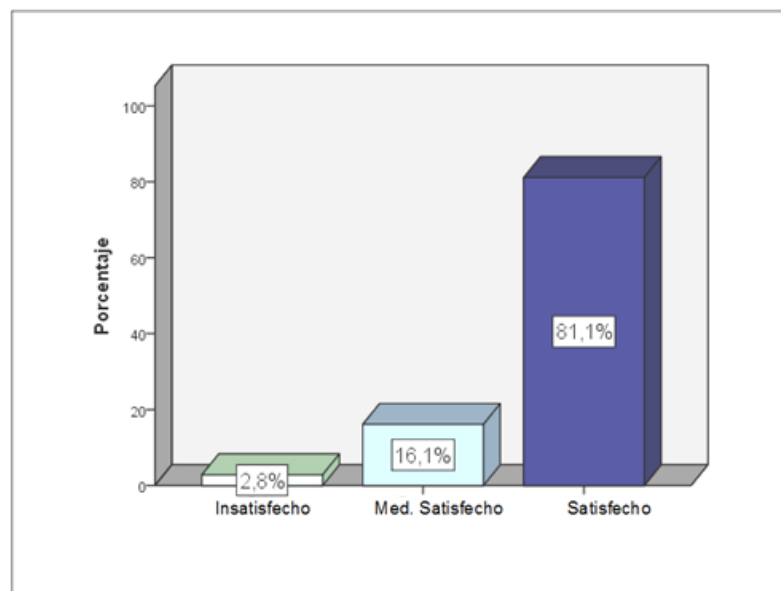


Figura 9. Relación entre el clima organizacional en la dimensión de recompensa y la satisfacción laboral del personal de salud

Tabla 12

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de recompensa baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud

		Satisfacción				
			Med.			
		Insatisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Total	
RECOMPENSA	Inadecuada	Nº	1	8	6	15
		%	20.0%	32.0%	60.0%	37.5%
	Medianamente Adecuada	Nº	4	16	3	23
		%	80.0%	64.0%	30.0%	57.5%
	Adecuada	Nº	0	1	1	2
		%	0.0%	4.0%	10.0%	5.0%
Total	Nº	5	25	10	40	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

$$X^2 = 6.316, P > 0.05$$

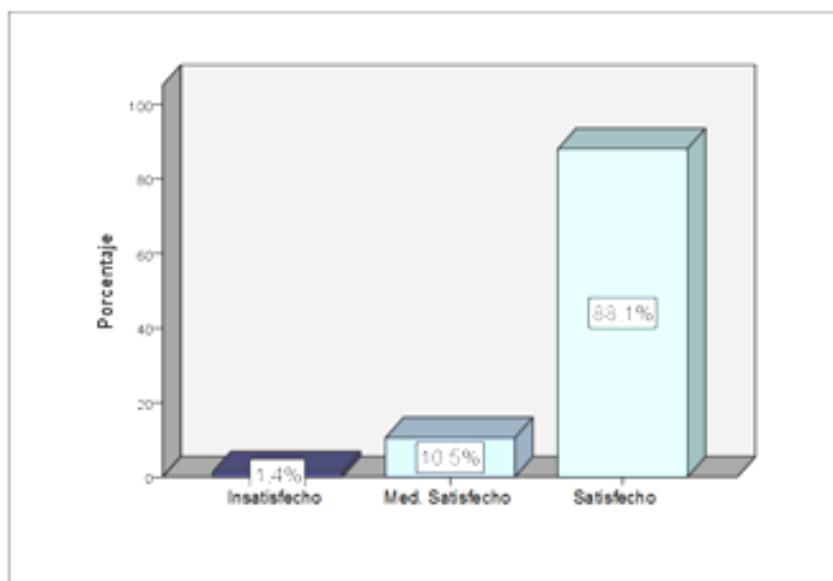


Figura 10. Relación entre el clima organizacional en la dimensión de recompensa baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud

En la tabla 11 se muestra la relación entre el clima organizacional en la dimensión de manejo de conflictos y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que la dimensión que se relaciona con la satisfacción es el hecho de que en la institución se alienta a decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes ($X^2 = 10.090$, $p < 0.05$), como se puede apreciar

se encuentra diferencias estadísticamente significativas, al hallar un valor de P menor de 0.05, en ese sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación por lo que las dos variables muestran relación. Por otro lado las dimensiones que no se relacionan con la variable dependiente fueron, Las discrepancias entre las unidades y personas podrían ser útiles para mejorar la institución ($X^2 = 0.952$, $p > 0.05$), que en la institución se llega a acuerdos fácilmente ($X^2 = 0.583$, $p > 0.05$).

H₀: No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión manejo de conflictos y la satisfacción laboral del personal de salud

H₁: Existe relación entre el clima organizacional en al menos una de sus dimensiones de calidez y la satisfacción laboral del personal de salud.

Tabla 13

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de manejo de conflictos y la satisfacción laboral del personal de salud

ADMINISTRACIÓN DEL CONFLICTO		Satisfacción					
		Insatisfecho		Med. Satisfecho		Satisfecho	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Las discrepancias entre las unidades y personas podrían ser útiles para mejorar la institución. ($X^2 = 0.952$, $p > 0.05$)	SI	2	40.0	12	48.0	3	30.0
	NO	3	60.0	13	52.0	7	70.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Se llega a acuerdos fácilmente. ($X^2 = 0.583$, $p > 0.05$).	SI	2	40.0	11	44.0	3	30.0
	NO	3	60.0	14	56.0	7	70.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Hay aliento para decir lo que pensamos, aun estando en desacuerdo con los jefes. ($X^2 = 10.090$, $p < 0.05$)	SI	0	0.0	12	48.0	5	50.0
	NO	5	100.0	13	52.0	5	50.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0

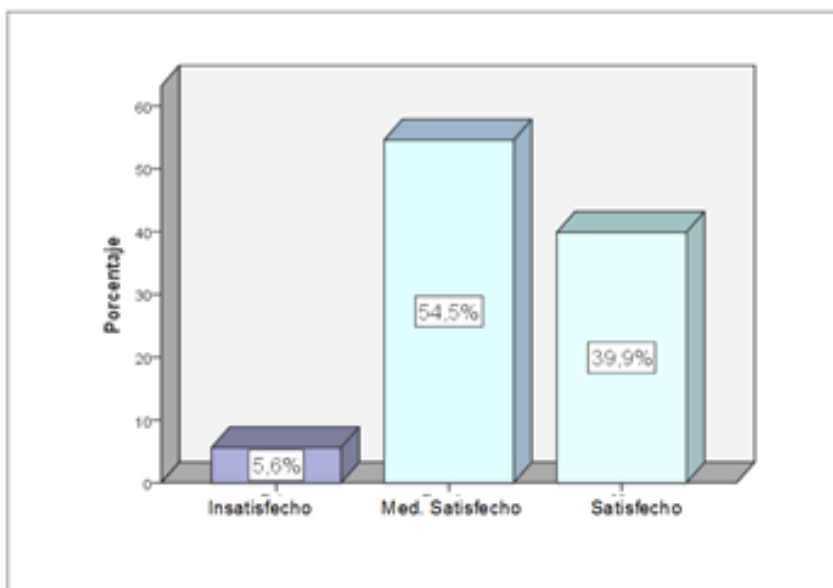


Figura 10. Relación entre el clima organizacional en la dimensión de manejo de conflictos y la satisfacción laboral del personal de salud

Los que presentan satisfacción el cero por ciento presenta una administración del conflicto de forma adecuada, de manera similar los insatisfechos reportan el mismo resultado en esta dimensión, como se puede ver no se reportan diferencias estadísticamente significativas, por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula.

Tabla 14

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de manejo de conflictos baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud

			Satisfacción			
			Insatisfecho	Med. Satisfecho	Satisfecho	Total
ADMINISTRACIÓN DEL CONFLICTO	Inadecuada	Nº	4	12	7	23
		%	80.0%	48.0%	70.0%	57.5%
	Medianamente Adecuada	Nº	1	12	3	16
		%	20.0%	48.0%	30.0%	40.0%
	Adecuada	Nº	0	1	0	1
		%	0.0%	4.0%	0.0%	2.5%
Total		Nº	5	25	10	40
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

$$X^2 = 2.854, P > 0.05$$

Respecto a la relación entre el clima organizacional en la dimensión de identidad y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que las dimensiones que se relacionan con la satisfacción fueron que a los entrevistados le interesa que esta institución sea la mejor ($X^2 = 6.222$, $p < 0.05$), que las personas de esta institución están satisfechas de pertenecer a ella ($X^2 = 16.173$, $p < 0.001$) y que al entrevistado no le gusta laborar en esta institución ($X^2 = 8.865$, $p < 0.05$), como se puede ver se muestran diferencias estadísticamente significativas con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, ya que el valor de la significancia encontrado es menor de 0.05, en ese sentido se establece la relación entre variables, ver tabla 13. Por otro lado las dimensiones que no se relacionan con la variable dependiente fueron el hecho de que en esta institución la mayoría de las personas están preocupadas por sus propios intereses ($X^2 = 1.212$, $p > 0.05$), mi trabajo responde a mis aptitudes, habilidades e intereses ($X^2 = 2.571$, $p > 0.05$), En la medida que la empresa destaca siento que yo también me desarrollo ($X^2 = 2.874$, $p > 0.05$) Las personas de esta institución están satisfechas de pertenecer a ella ($X^2 = 2.439$, $p > 0.05$), como se puede apreciar en este caso no se reportan diferencias estadísticamente significativas por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula en ese sentido no se establece la relación entre las variables, ya que el valor de la significancia es mayor de 0.05.

H₀: No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión identidad y la satisfacción laboral del personal de salud

H₁: Existe relación entre el clima organizacional en al menos una de sus dimensiones de identidad y la satisfacción laboral del personal de salud.

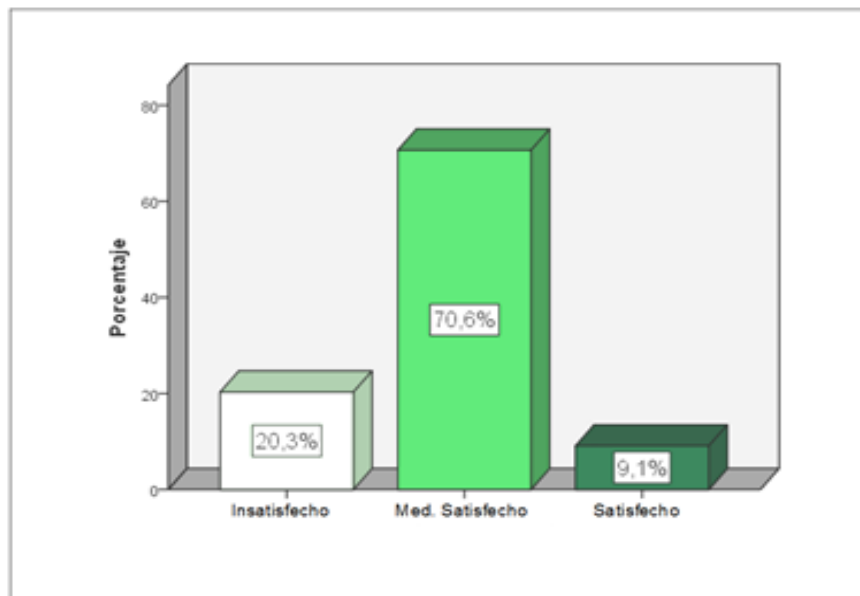


Figura 11. Relación entre el clima organizacional en la dimensión de manejo de conflictos baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud

Tabla 15

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de identidad y la satisfacción laboral del personal de salud

IDENTIDAD		Satisfacción					
		Insatisfecho		Med. Satisfecho		Satisfecho	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Las personas están preocupadas por sus propios intereses. ($X^2 = 1.212$, $p > 0.05$)	SI	5	100.0	20	80.0	8	80.0
	NO	0	0.0	5	20.0	2	20.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Mi trabajo corresponde a mis aptitudes, habilidades e intereses ($X^2 = 2.571$, $p > 0.05$).	SI	2	40.0	19	76.0	7	70.0
	NO	3	60.0	6	24.0	3	30.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Es de mi interés que la empresa destaque y sea mejor. ($X^2 = 6.222$, $p < 0.05$)	SI	3	60.0	23	92.0	10	100.0
	NO	2	40.0	2	8.0	0	0.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
En la medida que la empresa destaca siento que yo también me desarrollo ($X^2 = 2.874$, $p > 0.05$)	SI	4	80.0	19	76.0	10	100.0
	NO	1	20.0	6	24.0	0	0.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Las personas de esta institución están satisfechas de pertenecer a ella. ($X^2 = 16.173$, $p < 0.001$)	SI	1	20.0	22	88.0	10	100.0
	NO	4	80.0	3	12.0	0	0.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
La mayoría están satisfechas de pertenecer a la empresa. ($X^2 = 2.439$, $p > 0.05$)	SI	2	40.0	17	68.0	8	80.0
	NO	3	60.0	8	32.0	2	20.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
No estoy a gusto laborando en esta empresa. ($X^2 = 8.865$, $p < 0.05$)	SI	3	60.0	24	96.0	10	100.0
	NO	2	40.0	1	4.0	0	0.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0

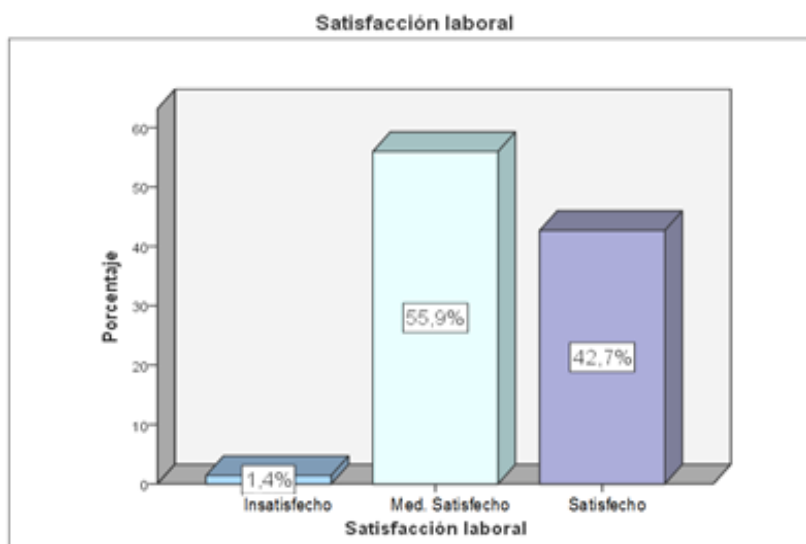


Figura 12. Relación entre el clima organizacional en la dimensión de identidad y la satisfacción laboral del personal de salud

En la tabla 14 se indica la relación entre el clima organizacional en la dimensión de identidad baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que del total de los que muestran satisfacción el 100 por ciento reportan una identidad adecuada, mientras que del total de los que reportan insatisfacción el 40 por ciento manifiesta esta misma condición, como se puede apreciar existen diferencias estadísticamente significativas, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio, estableciendo relación entre las variables.

Tabla 16

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de identidad baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud

		Satisfacción				
			Med.			
		Insatisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Total	
IDENTIDAD	Inadecuada	Nº	1	0	0	1
		%	20.0%	0.0%	0.0%	2.5%
	Medianamente Adecuada	Nº	2	5	0	7
		%	40.0%	20.0%	0.0%	17.5%
	Adecuada	Nº	2	20	10	32
		%	40.0%	80.0%	100.0%	80.0%
Total		Nº	5	25	10	40
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

$$X^2 = 11.786, P < 0.05$$

Al analizar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de riesgo y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que la dimensión que se relaciona con la variable dependiente es que en la institución se da facilidad para que cualquier colaborador muestre una idea nueva ($X^2 = 6.854$, $p < 0.05$), como se puede apreciar aquí se puede mostrar diferencias estadísticamente significativas por que el valor de la significancia es menor de 0.05, en ese sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, por lo que se establece una relación de las variables, ver tabla 15.

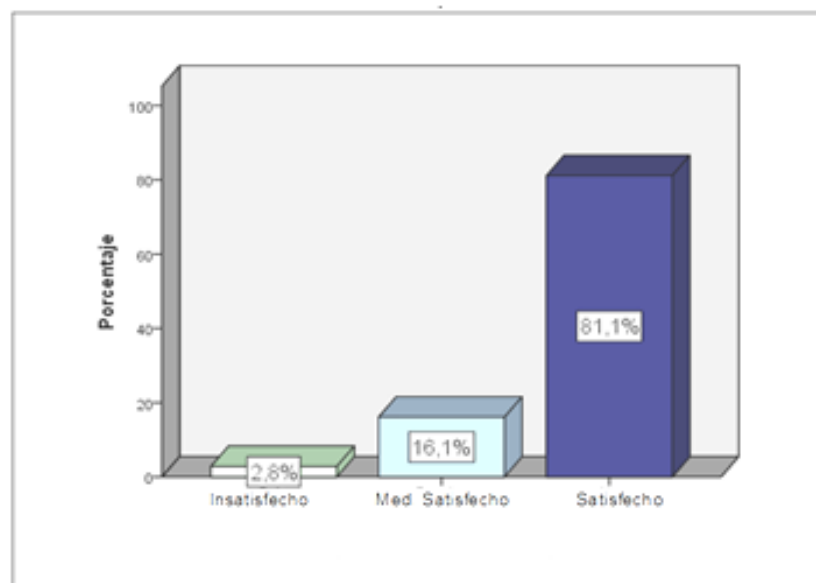


Figura 13. Relación entre el clima organizacional en la dimensión de identidad baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud

Tabla 17

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de riesgo y la satisfacción laboral del personal de salud

RIESGO		Satisfacción					
		Insatisfecho		Med. Satisfecho		Satisfecho	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Las ideas aportadas por los colaboradores no son bien recibidas por los jefes. ($X^2 = 0.061$, $p > 0.05$)	SI	2	40.0	11	44.0	4	40.0
	NO	3	60.0	14	56.0	6	60.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
En esta empresa no es propicio desarrollar nuevas ideas. ($X^2 = 1.504$, $p > 0.05$).	SI	2	40.0	15	60.0	4	40.0
	NO	3	60.0	10	40.0	6	60.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Aquí se facilita que cualquier funcionario presente una idea nueva. ($X^2 = 6.854$, $p < 0.05$)	SI	0	0.0	10	40.0	7	70.0
	NO	5	100.0	15	60.0	3	30.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Se progresa en esta empresa si hay iniciativa. ($X^2 = 2.145$, $p > 0.05$)	SI	1	20.0	12	48.0	6	60.0
	NO	4	80.0	19	52.0	4	40.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0

Respecto de la relación entre el clima organizacional en la dimensión de riesgo ponderada y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que del total de los satisfechos el 30 por ciento reportan un nivel de riesgo adecuado, mientras que del total de los insatisfechos el cero por ciento muestran este mismo resultados, como se puede observar no se reportan diferencias estadísticamente significativas, por lo se rechaza la hipótesis de investigación pero se acepta la hipótesis nula (ver tabla 16).

H₀: No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión Riesgo y la satisfacción laboral del personal de salud

H₁: Existe relación entre el clima organizacional en al menos una de sus dimensiones de Riesgo y la satisfacción laboral del personal de salud.

Tabla 18

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de riesgo ponderada y la satisfacción laboral del personal de salud

		Satisfacción			
		Insatisfecho	Med. Satisfecho	Satisfecho	Total
RIESGO Inadecuada	Nº	2	4	1	7
	%	40.0%	16.0%	10.0%	17.5%
Medianamente Adecuada	Nº	3	13	6	22
	%	60.0%	52.0%	60.0%	55.0%
Adecuada	Nº	0	8	3	11
	%	0.0%	32.0%	30.0%	27.5%
Total	Nº	5	25	10	40
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

$$X^2 = 3.491, P > 0.05$$

En la tabla 17 se describe la relación entre el clima organizacional en la dimensión de estilo de supervisión y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que las dimensiones que se relacionan con la satisfacción de las nutricionistas fueron el hecho de que los jefes respetan a sus subordinados ($X^2 = 12.132, p < 0.01$), Los jefes generan buenas relaciones humanas entre los colaboradores, ($X^2 = 7.209, p < 0.05$) y que los funcionarios conocen lo que se esperan de ellos ($X^2 = 7.453, p < 0.05$), como se puede apreciar se reporta diferencias estadísticamente significativas al encontrar un valor de P menor de 0.05, en ese sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, estableciéndose relación entre las variables estudiadas.

H₀: No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión estilo de supervisión y la satisfacción laboral del personal de salud

H₁: Existe relación entre el clima organizacional en al menos una de sus dimensiones estilo de supervisión y la satisfacción laboral del personal de salud.

Tabla 19

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de estilo de supervisión y la satisfacción laboral del personal de salud

ESTILO DE SUPERVISIÓN		Satisfacción					
		Insatisfecho		Med. Satisfecho		Satisfecho	
		n	%	n	%	n	%
Los jefes respetan a sus subordinados. ($X^2 = 12.132$, $p < 0.01$)	SI	0	0.0	17	68.0	9	90.0
	NO	5	10.0	8	32.0	1	10.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Los jefes generan buenas relaciones humanas entre los colaboradores. ($X^2 = 7.209$, $p < 0.05$).	SI	1	20.0	16	64.0	9	90.0
	NO	4	80.0	9	36.0	1	10.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
El desempeño laboral de los trabajadores es informado por el jefe. ($X^2 = 3.077$, $p > 0.05$)	SI	0	0.0	10	40.0	4	40.0
	NO	5	100.0	15	60.0	6	60.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Los funcionarios conocen que se espera de ellos. ($X^2 = 7.453$, $p < 0.05$)	SI	1	20.0	17	68.0	9	90.0
	NO	4	80.0	8	32.0	1	10.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Una buena relación con el jefe es no contradecirlo. ($X^2 = 1.000$, $p > 0.05$)	SI	3	60.0	9	36.0	4	40.0
	NO	2	40.0	16	64.0	6	60.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Los niveles superiores son quienes toman las decisiones. ($X^2 = 2.380$ $p > 0.05$)	SI	4	80.0	21	84.0	6	60.0
	NO	1	20.0	4	16.0	4	40.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0

En cuanto a la relación entre el clima organizacional en la dimensión de estilo de supervisión baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que del total de los satisfechos el 30 por ciento refieren que tuvieron un estilo de supervisión positiva, mientras que del total de los insatisfechos el cero por ciento mostraron este mismo nivel de estilo de supervisión, como se puede observar no se reportan diferencias estadísticamente significativas por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. (Tabla 18).

Tabla 20

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de estilo de supervisión baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud

		Satisfacción				
			Med.			
			Insatisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Total
ESTILO DE SUPERVISIÓN	Inadecuada	Nº	3	6	0	9
		%	60.0%	24.0%	0.0%	22.5%
	Medianamente Adecuada	Nº	2	13	7	22
		%	40.0%	52.0%	70.0%	55.0%
	Adecuada	Nº	0	6	3	9
		%	0.0%	24.0%	30.0%	22.5%
Total		Nº	5	25	10	40
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

$$X^2 = 7.455, P > 0.05$$

En la tabla 19 se muestra la relación entre el clima organizacional en la dimensión de motivación y estabilidad laboral, y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que de la Motivación Laboral, no se relacionaron con la satisfacción de los trabajadores las dimensiones del hecho de que las personas en esta institución muestran interés por el trabajo realizado ($X^2 = 3.348$, $p > 0.05$), que las personas se esfuerzan bastante por desarrollar su labor ($X^2 = 2.022$, $p > 0.05$) y que la gente están comprometidos con su trabajo ($X^2 = 3.581$, $p > 0.05$), como se puede apreciar o se reportan diferencias estadísticamente significativas por lo que se rechaza la hipótesis del estudio y se acepta la hipótesis nula, en ese sentido no se relacionan las variables ya que el valor encontrado de P es mayor de 0.05.

H₀: No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión motivación y estabilidad laboral y, la satisfacción laboral del personal de salud

H₁: Existe relación entre el clima organizacional en al menos una de sus dimensiones de la motivación y estabilidad laboral y, la satisfacción laboral del personal de salud.

Tabla 21

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de motivación y estabilidad laboral, y la satisfacción laboral del personal de salud

DIMENSIÓN DE MOTIVACIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL		Satisfacción					
		Insatisfecho		Med. Satisfecho		Satisfecho	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
MOTIVACIÓN LABORAL							
Se muestra interés por el trabajo realizado. ($X^2 = 3.348$, $p > 0.05$)	SI	1	20.0	13	52.0	7	70.0
	NO	4	80.0	12	48.0	3	30.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Las personas se esfuerzan por desarrollar su labor. ($X^2 = 2.022$, $p > 0.05$).	SI	2	40.0	18	72.0	6	60.0
	NO	3	60.0	7	28.0	4	40.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Los trabajadores están comprometidos con su trabajo ($X^2 = 3.581$, $p > 0.05$)	SI	1	20.0	15	60.0	7	70.0
	NO	4	80.0		40.0		30.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
ESTABILIDAD LABORAL							
Es preocupante los efectos que se tengan sobre la estabilidad de mi empleo, cambios de trabajo y la automatización en esta institución. ($X^2 = 4.235$, $p > 0.05$)	SI	5	100.0	13	52.0	5	50.0
	NO	0	0.0	12	48.0	5	50.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Me preocupa que se vea afectada la estabilidad de mi trabajo que por una reorganización ($X^2 = 5.538$, $p > 0.05$)	SI	5	100.0	13	52.0	8	80.0
	NO	0	0.0	12	48.0	2	20.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Puedo perder mi trabajo en cualquier momento ($X^2 = 9.600$ $p < 0.01$)	SI	4	80.0	5	20.0	1	10.0
	NO	1	20.0	20	80.0	9	90.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0

Respecto a la relación entre el clima organizacional en la dimensión de motivación-estabilidad laboral baremizada, y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que del total de los satisfechos el 60 por ciento manifiestan una motivación laboral adecuada, mientras que del total de los que reportan insatisfacción ningún caso presenta motivación adecuado.

Tabla 22

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de motivación y estabilidad laboral baremizada, y la satisfacción laboral del personal de salud

			Satisfacción			
				Med.		
			Insatisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Total
MOTIVACIÓN LABORAL	Inadecuada	Nº	3	10	3	16
		%	60.0%	40.0%	30.0%	40.0%
	Medianamente Adecuada	Nº	2	6	1	9
		%	40.0%	24.0%	10.0%	22.5%
	Adecuada	Nº	0	9	6	15
		%	0.0%	36.0%	60.0%	37.5%
Total	Nº	5	25	10	40	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

$$X^2 = 5.390, P > 0.05$$

Respecto de la relación entre el clima organizacional en la dimensión de estabilidad laboral baremizada, y la satisfacción laboral del personal de salud se pudo encontrar que del total de los que muestran satisfacción el diez por ciento refieren adecuada estabilidad laboral, mientras que los que reportan insatisfacción el 80 por ciento refieren estabilidad laboral adecuada, lo cual muestra diferencias estadísticamente significativas por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio, en este sentido se relacionan las variables (ver tabla 21).

Tabla 23

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de estabilidad laboral baremizada, y la satisfacción laboral del personal de salud

			Satisfacción			
				Med.		
			Insatisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Total
ESTABILIDAD LABORAL	Inadecuada	Nº	0	14	5	19
		%	0.0%	56.0%	50.0%	47.5%
	Medianamente Adecuada	Nº	1	6	4	11
		%	20.0%	24.0%	40.0%	27.5%
	Adecuada	Nº	4	5	1	10
		%	80.0%	20.0%	10.0%	25.0%
Total	Nº	5	25	10	40	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

$$X^2 = 10.750, P < 0.05$$

Por otro al establecer la relación entre el clima organizacional en la dimensión de oportunidad de desarrollo y comunicación, y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que respecto a la oportunidad de desarrollo, se pudo encontrar que las dimensiones que no se relacionan con la satisfacción laboral son que la Institución se caracteriza por el perfeccionamiento y capacitación del personal que es una preocupación ($X^2 = 0.808$, $p > 0.05$), que existen pocas probabilidades de ascenso ($X^2 = 2.380$, $p > 0.05$), no hay oportunidades para desarrollar las destrezas y habilidades personales ($X^2 = 0.264$, $p > 0.05$), como se puede apreciar no se reportan diferencias estadísticamente significativas por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, ver tabla 22.

H₀: No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión oportunidad de desarrollo y comunicación y, la satisfacción laboral del personal de salud

H₁: Existe relación entre el clima organizacional en al menos una de sus dimensiones de la oportunidad de desarrollo y comunicación y, la satisfacción laboral del personal de salud.

En cuanto a la comunicación se pudo encontrar que las dimensión que se relaciona con la variable dependiente fue el hecho de que existe buena comunicación entre la dirección y los trabajadores ($X^2 = 6.085$ $p < 0.05$), como vemos se muestra diferencias estadísticamente significativas por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio, ya que se muestra un P menor de 0.05, en ese sentido se establece relación entre las variables.

Tabla 24

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de oportunidad de desarrollo y comunicación, y la satisfacción laboral del personal de salud

OPORTUNIDAD DE DESARROLLO Y COMUNICACIÓN		Satisfacción					
		Insatisfecho		Med. Satisfecho		Satisfecho	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
OPORTUNIDAD DE DESARROLLO							
Esta Institución se caracteriza por una	SI	2	40.0	15	60.0	5	50.0
El perfeccionamiento y capacitación del	NO	3	60.0	10	40.0	5	50.0
personal es una preocupación	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
. ($X^2 = 0.808$, $p > 0.05$)							
Existen pocas posibilidades de	SI	4	80.0	21	84.0	6	60.0
ascenso.	NO	1	20.0	4	16.0	4	40.0
($X^2 = 2.380$, $p > 0.05$).	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
No hay oportunidades para desarrollar	SI	3	60.0	17	68.0	6	60.0
las destrezas y habilidades personales.	NO	2	40.0	8	32.0	4	40.0
($X^2 = 0.264$, $p > 0.05$)	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
COMUNICACIÓN							
No hay buena información sobre temas	SI	5	100.0	16	64.0	5	50.0
cruciales.	NO	0	0.0	9	35.0	5	50.0
($X^2 = 3.692$, $p > 0.05$)	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Se explica claramente todo lo que hay	SI	0	0.0	9	35.0	4	40.0
que hacer.	NO	5	100.0	16	64.0	6	60.0
($X^2 = 2.803$, $p > 0.05$)	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Entre la dirección y los trabajadores	SI	0	0.0	7	28.0	6	60.0
existe una buena comunicación	NO	5	100.0	18	73.0	4	40.0
($X^2 = 6.085$ $p < 0.05$)	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Los trabajadores dan oídos a los	SI	4	80.0	17	68.0	6	60.0
rumores que en la información oficial.	NO	1	20.0	8	32.0	4	40.0
($X^2 = 0.615$ $p > 0.05$)	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
La comunicación es buena entre los	SI	2	40.0	11	44.0	7	70.0
servicios y unidades que trabajan	NO	3	60.0	14	56.0	3	30.0
juntos. ($X^2 = 2.160$ $p > 0.05$)	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0

En cuanto a la relación entre el clima organizacional en la dimensión de oportunidad de desarrollo baremizada, y la satisfacción laboral del personal de salud, se puede encontrar que del total de los satisfechos el diez por ciento refieren una oportunidad de desarrollo adecuada, mientras que del total de los insatisfechos reportan esta misma condición en el 40 por ciento, como se aprecia no se reportan diferencias estadísticamente significativas por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 25

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de oportunidad de desarrollo baremizada, y la satisfacción laboral del personal de salud

			Satisfacción			
			Insatisfecho	Med. Satisfecho	Satisfecho	Total
OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	Inadecuada	Nº	2	9	7	18
		%\	40.0%	36.0%	70.0%	45.0%
	Medianamente Adecuada	Nº	1	14	2	17
		%\	20.0%	56.0%	20.0%	42.5%
	Adecuada	Nº	2	2	1	5
		%\	40.0%	8.0%	10.0%	12.5%
Total	Nº	5	25	10	40	
	%\	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

$$X^2 = 8.205, P > 0.05$$

En la tabla 24 se describe la relación entre el clima organizacional en la dimensión de comunicación baremizada, y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que del total de los satisfechos el cero por ciento reportó una comunicación adecuada, de la misma forma del total de los insatisfechos ningún caso reportó una comunicación adecuada, como se puede observar no se muestran diferencias estadísticamente significativas por lo que se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 26

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de comunicación baremizada, y la satisfacción laboral del personal de salud

			Satisfacción			
			Insatisfecho	Med. Satisfecho	Satisfecho	Total
COMUNICACIÓN	Inadecuada	Nº	2	12	4	18
		%	40.0%	48.0%	40.0%	45.0%
	Medianamente Adecuada	Nº	3	12	6	21
		%	60.0%	48.0%	60.0%	52.5%
	Adecuada	Nº	0	1	0	1
		%	0.0%	4.0%	0.0%	2.5%
Total	Nº	5	25	10	40	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

$$X^2 = 0.990, P > 0.05$$

Respecto de la relación entre el clima organizacional en la dimensión de equipos y distribución de personas y material y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que las dimensiones que no se relacionan con la variable dependiente fueron que el número de trabajadores es apropiado para la cantidad de trabajo que se realiza ($X^2 = 0.615$, $p > 0.05$), hay disponibilidad y cantidad de materiales requeridos ($X^2 = 1.263$, $p > 0.05$) y que la distribución del personal y de material es coherente para que se realice un trabajo eficiente y efectivo ($X^2 = 0.615$, $p > 0.05$), como se observa no se muestran diferencias estadísticamente significativas por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, en ese sentido no se establece relación entre las variables.

H₀: No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión distribución de personas y material y, la satisfacción laboral del personal de salud

H₁: Existe relación entre el clima organizacional en al menos una de sus dimensiones distribución de personas y material y, la satisfacción laboral del personal de salud.

Tabla 27

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de equipos y distribución de personas y material y la satisfacción laboral del personal de salud

EQUIPOS Y DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS Y MATERIAL		Satisfacción					
		Insatisfecho		Med. Satisfecho		Satisfecho	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
El número de trabajadores es apropiado para la cantidad de trabajo que se realiza. ($X^2 = 0.615$, $p > 0.05$)	SI	0	0.0	1	4.0	0	0.0
	NO	5	100.0	24	96.0	10	100.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
Hay disponibilidad y cantidad de materiales requeridos. ($X^2 = 1.263$, $p > 0.05$).	SI	0	0.0	2	8.0	0	0.0
	NO	5	100.0	23	92.0	10	100.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0
La distribución del personal y de material es coherente para que se realice un trabajo eficiente y efectivo ($X^2 = 0.615$, $p > 0.05$)	SI	0	0.0	1	4.0	0	0.0
	NO	5	100.0	24	96.0	10	100.0
	Total	5	100.0	25	100.0	10	100.0

Respecto de la relación entre el clima organizacional en la dimensión de equipos y distribución de personas y material baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que del total de los que muestran satisfacción el cero por ciento refieren que los equipos y distribución de personas así como de material fueron adecuadas, mientras que del total de los insatisfechos este mismo porcentaje fue encontrado en el nivel de adecuación, como se puede observar no se reportan diferencias estadísticamente significativas, por lo que se rechaza la hipótesis del estudio y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 28

Relación entre el clima organizacional en la dimensión de equipos y distribución de personas y material baremizada y la satisfacción laboral del personal de salud

		Satisfacción				
			Insatisfecho	Med. Satisfecho	Satisfecho	Total
EQUIPOS Y DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS Y MATERIAL	Inadecuada	Nº	5	23	10	38
		%	100.0%	92.0%	100.0%	95.0%
	Medianamente Adecuada	Nº	0	1	0	1
		%	0.0%	4.0%	0.0%	2.5%
	Adecuada	Nº	0	1	0	1
		%	0.0%	4.0%	0.0%	2.5%
Total		Nº	5	25	10	40
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

$$X^2 = 1.263, P > 0.05$$

3.2. Contrastación de hipótesis

La determinación de la relación entre el clima organizacional desde el enfoque de Litwin y Stringer y la satisfacción laboral del personal que labora en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliatti Martins, se pudo encontrar que del total de los insatisfechos el 20 por ciento tuvieron un clima adecuado, mientras que del total de los que reportan mediana satisfacción el 16 por ciento reportan un clima adecuado y finalmente del total de los que muestran satisfacción el diez por ciento reportan este mismo resultado, como se puede observar no se muestra diferencias estadísticamente significativas en la relación de las dos variables ponderada, siendo el valor de P mayor de 0.05, razón por la que se rechaza la hipótesis del estudio, se acepta la hipótesis nula y no se logra establecer la relación entre las variables medidas.

H₀: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud

H₁: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud.

Tabla 29

Relación entre el clima organizacional desde el enfoque de litwin y stringer y la satisfacción laboral del personal que labora en el hospital nacional nivel IV

			Satisfacción			Total
			Insatisfecho	Med. Satisfecho	Satisfecho	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Inadecuado	Nº	1	3	0	4
		%	20,0%	12,0%	0,0%	10,0%
	Medianamente Adecuado	Nº	3	18	9	30
		%	60,0%	72,0%	90,0%	75,0%
	Adecuado	Nº	1	4	1	6
		%	20,0%	16,0%	10,0%	15,0%
Total	Nº	5	25	10	40	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

$$X^2 = 2.347 \quad p > 0.05$$

IV. Conclusiones

- Primera.** La relación entre el clima organizacional en la dimensión de estructura y la satisfacción laboral de los empleados de salud, se relaciona solamente la dimensión de autoridad al no saber quién tiene que decir las cosas.
- Segunda.** La relación entre el clima organizacional en la dimensión de responsabilidad y la satisfacción laboral del personal de salud, no mostró ninguna dimensión que se relacione con la variable dependiente.
- Tercera.** Respecto de la relación entre el clima organizacional en la dimensión de calidez y la satisfacción laboral del personal de salud, no se encontraron dimensiones que se relacionen con la variable dependiente.
- Cuarta.** Respecto de la relación entre el clima organizacional en la dimensión de apoyo y la satisfacción laboral del personal de salud, la dimensión que se relaciona con la variable dependiente fue que al desarrollar tareas difíciles se puede contar con el apoyo de los colaboradores
- Quinta.** La relación entre el clima organizacional en la dimensión de recompensa y la satisfacción laboral del personal de salud muestra relación con la variable dependiente en la dimensión de que no importa si es que las cosas no se hacen bien, ya que nadie las reconoce.
- Sexta.** El clima organizacional en la dimensión de manejo de conflictos se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud, en la dimensión de que se alienta a decir lo que se piensa concuerde o no con los jefes.
- Séptima.** La relación entre el clima organizacional en la dimensión de identidad y la satisfacción laboral del personal de salud, se logra encontrar en la dimensión del interés a que la institución sea la mejor y el que no les guste trabajar en la institución.
- Octava.** El clima organizacional en la dimensión de riesgo y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud, muestra vínculo con la dimensión de la facilidad de presentación de nuevas ideas.

- Novena.** La relación entre el clima organizacional en la dimensión de estilo de supervisión y la satisfacción laboral del personal de salud, se pudo encontrar que las dimensiones relacionadas fueron el trato con respeto del jefe a los subordinados, promover buenas relaciones humanas, y conocer lo que los supervisores esperan de los funcionarios.
- Décima.** La relación entre el clima organizacional en la dimensión de motivación y estabilidad laboral, y la satisfacción laboral del personal de salud, solamente se da en la estabilidad laboral en la dimensión de sensación de poder perder el trabajo en cualquier momento.
- Undécima.** El clima organizacional en la dimensión de oportunidad de desarrollo y comunicación, y la satisfacción laboral del personal de salud, se relacionan solamente en la comunicación en la dimensión de buena comunicación entre la dirección y los trabajadores.
- Duodécima.** La relación entre el clima organizacional en la dimensión de equipos y distribución de personas y material y la satisfacción laboral del personal de salud, no se da en ninguna dimensión.
- Decimotercera.** Finalmente, al establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que labora en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliatti Martins, se pudo encontrar que no se establece relación estadística entre las variables estudiadas.

V. Recomendaciones

- Primera.** Mejorar el nivel de comunicación entre trabajadores y jefes con la finalidad de establecer mejores relaciones interpersonales y un clima laboral adecuado.
- Segunda.** Establecer estrategias de políticas de estímulos con la finalidad de mejorar la motivación de los trabajadores de nutrición y así poder establecer mejores niveles de satisfacción y lograr la mejora duradera de la calidad de los servicios de nutrición.
- Tercera.** Diseñar un programa de capacitaciones para el manejo de conflictos con el fin de establecer estrategias en la que los jefes entiendan mejor a sus trabajadores en el área de nutrición y establecer de esta forma mejores relaciones interpersonales.
- Cuarta.** Se recomienda profundizar estudios que analicen desde perspectivas diferentes el clima laboral de los trabajadores de salud, en especial en el área de nutrición.
- Quinta.** Finalmente se recomienda entrenar al personal en aspectos de mejora del clima organizacional para establecer mejor nivel de calidad institucional y del servicio.

V. Referencias

- Aguirre, D. (2009). *Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería: Factores que la afectan*. *Rev haban cienc méd.* 2009 Nov; 8(4): Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400021&lng=es.
- Arias, M. (2007). *Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños, 2004*. *Enfermería en costa rica*, 2007. 28(1).
- Álvarez S. (2008). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología*. [Fuentes de información bibliográfica a través de Internet. Recuperado de: http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2002/alvarez_vs/html/index-frames.html].
- Apuy, L. (2008). *Factores del Clima Organizacional que influyen en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería, en el Servicio de Emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela, Junio- Noviembre 2008*. Universidad Estatal a Distancia Vicerrectoría Académica Sistema de Estudios de Posgrado. Escuela de Ciencias Exactas y Naturales Maestría en Administración de Servicios de Salud Sostenibles. Costa Rica San José.
- Arredondo, D. (2008). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital Félix Mayorca Soto*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina Humana. Unidad de Post Grado. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Salud Ocupacional y Ambiental. Lima – Perú.
- Ardouin, J., Bustos, C., Gayó, R. & Jarpa, M. (2000). *Motivación y Satisfacción Laboral*. [En línea] <http://www2.udec.cl/~ivalfaro/apsique/labo/motysatis.html>.

Asenjo, M. (2001). *Gestión diaria del hospital*. 2ª ed. España: editorial Masson.

Ashkanazy, N., Wilderom, C., & Peterson, M. (2000). *Handbook of organizational culture and climate*. USA: Sage Publications, Inc.

Atkinson, J. (1957). *Motivational determinants of risk-taking behavior*. *Psychological Review*, 64, 359-372.

Bustamante, M., Hernández, J. & Yáñez, L. (2011). *Análisis del clima organizacional en el hospital regional de Talca*. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad de Talca. *Revista Estudios Seriados en Gestión de Salud*; año 5: 11.

Berger, P. & Luckman, T. (1967). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*, Harmondsworth, Penguin Books, pp. 249, ISBN 978-0140135480.

Blum, M. & Russ, J. (1942). *A study of Employee Attitudes Towards Various Incentives*. *Personnel*, 19. pp. 438-444.

Bravo, M., Peiró, J. & Rodríguez, I. (1996). *Satisfacción laboral*. En J. Peiró & F. Prieto (Eds.). *Tratado de psicología del trabajo*, 1. La actividad laboral en su contexto (pp. 343-394). España: Ed. Síntesis S.A.

Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas: 115-122.

Calderón, J., & Alzamora de los Godos, L. (2011). *Estadística para la tesis de postgrado* (Print and Ebook). 1ra Edición. Published. Editorial: LULU International. Registrado en Inglaterra: N° 5720154 LULU 3101, NC 27607. North Carolina. United States. ISBN: 9780557976041. Disponible en lulu.com Inglaterra www.lulu.com/content/98455861. fishpond.com de Australia.

- Calderón, J., Del Águila Villar, C., Alzamora de los Godos, L & La Rosa, L. (2013). *La Investigación Científica en Ciencias de la Salud*. 1ra Edición. Universidad Nacional Federico Villareal. Editorial Universitaria. ISBN: 978-612-00-1390-8. Depósito Legal: 2013-15244.
- Calderón, J., Alzamora de los Godos, L. (2011). *Investigación científica para la tesis de postgrado* (Print and Ebook). 1ra Edición. Editorial: LULU International. ISBN: 9780557950812. Registrado en Inglaterra: N° 5720154. Disponible en amazon.com de Japón.
- Cifuentes, J. (2012). *Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención. Tesis para optar el título de Magíster en Enfermería*. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Enfermería. Programa de Maestría en Enfermería. Bogotá, Colombia.
- Crane, J. (1981). *The measurement of organizational climate*. Thesis Doctoral, Univ. of Houston.
- Guillén, M., Brazón, B., & Marín, L. (2013). *Diagnóstico del clima organizacional en el Ambulatorio Dr. José Antonio Serres. Maturín Estado Monagas*. Universidad de Oriente. Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas. Departamento de Gerencia de Recursos Humanos. Núcleo Monagas.
- Guillen, C., & Guil, R. (2000). *Clima organizacional*. En Guillen C., Guil, R. (Ed.). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. (pp.165-178). México: Mc Graw-Hill.
- Gutin, G., Veroff, J. & Feld, S. (1960). *Americans view their mental health*. New York: Badic Books.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1982). *The management of organizational behavior*, 4ª ed. Prentice Hall, New Jersey

- Iriarte, L. (2012). *Satisfacción Laboral de Enfermería en el Complejo Hospitalario de Navarra*. Máster Universitario en Investigación en Ciencias de la Salud en la Universidad Pública de Navarra.
- Joyce, W. & Slocum, J. (1984). *Collective Climate: Agreement as a Basis for Defining Aggregate Climates in Organizations*. The Academy of Management Journal. 27(4). pp. 721-742 Published by: Academy of Management Article Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/255875>.
- Kozlowski, S. & Klein, K. (2000). *A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes*. In Klein, K.
- Kozlowski, K. (Eds.), *Multilevel theory, research and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (p. 3). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Kundu, K. (2007). *Development of the conceptual framework of organizational climate*. Vidyasagar University Journal of Commerce, 12, 99-108.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. (1939). *Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates."* Journal of Social Psychology. 10, 271-299.
- Lewin, K. (1988). *La teoría de campo en las ciencias sociales*. Paidós. Barcelona.
- Likert, R. (1967). *New Patterns of Management*. Nueva York: Mc Graw Hill.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University.
- López, C. & Navarro, J. (2003). *Análisis de clima organizacional aplicado al Hospital de Victoria*. Universidad Austral de Chile. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Escuela de Ingeniería Comercial. Tesina

presentada como requisito para optar al Grado de Licenciado en Administración. Valdivia Chile.

Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. En M. Dunnette (Ed.). *Hand Book of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1.297-1.349). Chicago: Mc. Nally

Münch, L. (2009). *Fundamentos de administración*. México: Trillas. Pp. 214-18.

Marín, M. (2003). *Relación entre el clima y el compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico*. Tesis de licenciatura Universidad Católica Andrés Bello.

Morse, N. (1953). *Satisfactions in the White Collar Job* (Ann Arbor, Mich.: Institute for Social Research, University of Michigan, p. 72.

Molina, J., Avalos, F., Valderrama, L. & Uribe, A. (2009). *Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital médico-quirúrgico*. *Investigación y Educación en Enfermería*, 27(2), 218-225. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-53072009000200007&lng=en&tlng=es.

Morán, E. & Volkwein, F. (1992). *The cultural approach to the formation of organizational climate*. *Human Relations*, 45, 19-47.

Moos, R. & Insel, P. (1974): *The Work Environment Scale, Palo Alto, CA*, Consulting Psychologists Press [Versión española: TEA (1989) Escalas de Clima Social, Madrid, TEA ediciones].

Pugh, D. & Payne, R. L. (1977). *Organizational behavior in its context: the Aston programme III*, Gower Publishing.

Schneider, B. (1990). *Organizational climate and culture*. San Francisco,

California: Jossey Bass.

Taylor, F. (1970). *Principios de administración Científica*, Sao Paulo, Atlas.

Pritchard, R. & Karasick, B. (1973). *The Effects of Organizational Climate on Managerial Job Performance and Job Satisfaction*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 9 (1). pp. 126–146.

Puch, M., Ruíz de Chávez, D. & Almeida, C.(2012). *Diagnóstico del clima organizacional del Hospital de la Mujer Zacatecana*. *Revista de Salud Pública y Nutrición*. 13(4). *Salus cum propositum vitae*. Universidad Autónoma de Nuevo León.

Ruzafa, M., Madrigal, M., Velandrino, A & López, L. (2008). *Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses*. *Gac Sanit.* (5), pp. 434-442. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112008000500007&lng=es.

Segredo, A. (2013). *Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional*. *CCM*. 17(3), pp. 344-352. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812013000300011&lng=es.

Segredo, A. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. *Rev Cubana Salud*. 39(2), pp. 385-393. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es.

Schneider, B. (1985). *Organizational behavior*. *Annual Review Psychology*, pp. 36.

Sarella, L. & Paravic, T. (2002). *Satisfacción laboral en enfermeras/os que*

trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU). Cienc. enferm. 8(2), pp. 37-48. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000200005&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000200005>.

Sánchez, J., & García, M. (2004). *Estudio del clima laboral del personal de enfermería de las unidades de salud mental de un hospital*. Almería: Asociación de Enfermería en Salud Mental.

Santana, J., & Cabrera, A. (2007). *Clima y cultura organizacional ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno?* En Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (Ed.), *Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa: XX Congreso anual de AEDEM*, 1, pp. 296-324. Palma de Mallorca.

Tagiuri, R., & Litwin, G. (1968). *Organizational climate: Explorations of a concept*. Boston: Harvard Business School.

Warr, P., Cook, J. & Wall, T. (1979). *Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being*. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148

Zohar, D. (1980). *Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications*. *J Appl Psychol.*, 65(1), pp. 96-102. PMID: 7364709 [PubMed - indexed for MEDLINE].

Anexos

Anexo 1**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
<p>Problema General: En qué medida el clima organizacional desde el enfoque de Litwin y Stringer se relaciona con la satisfacción laboral en nutricionistas del Hospital Nacional Edgardo Rebagliatti Martins</p> <p>Problemas Específicos: • ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional en la dimensión de estructura y la satisfacción laboral en nutricionistas? • ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional en la dimensión de responsabilidad y la satisfacción laboral en nutricionistas? • ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional en la dimensión de calidez y la satisfacción laboral en nutricionistas? • ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional desde el enfoque de Litwin y Stringer y la satisfacción laboral del personal que labora en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliatti Martins.</p> <p>Objetivos específicos: • Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de estructura y la satisfacción laboral del personal de salud. • Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de responsabilidad y la satisfacción laboral del personal de salud. • Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de calidez y la satisfacción laboral del personal de salud. • Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de apoyo y la satisfacción</p>	<p>Hipótesis general: A mejor clima organizacional, mayor será la satisfacción laboral en nutricionistas en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliatti Martins.</p> <p>Hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión de estructura y la satisfacción laboral en nutricionistas. b) Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión de responsabilidad y la satisfacción laboral en nutricionistas. c) Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión de calidez y la satisfacción laboral en nutricionistas. d) Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión de apoyo y la satisfacción</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Estructura Responsabilidad Calidez Apoyo Recompensa Manejo de Conflictos Identidad Riesgo Estilo de supervisión Motivación laboral Estabilidad laboral Oportunidad de desarrollo Comunicación Equipos y distribución de personas y material</p>	<p>Aquí se me ha explicado el funcionamiento de la institución; quién tiene la autoridad y cuáles son las responsabilidades y tareas de cada uno. Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir. A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación. En algunas actividades en las que se me ha solicitado participar, no he sabido exactamente quién era mi jefe. En esta institución los trabajos están bien asignados y organizados. La capacidad es el criterio básico para asignar tareas en esta institución. En esta institución a veces no se sabe bien quién tiene que decidir las cosas.</p>	<p>Aquí se me ha explicado el funcionamiento de la institución; quién tiene la autoridad y cuáles son las responsabilidades y tareas de cada uno. Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir. A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación. En algunas actividades en las que se me ha solicitado participar, no he sabido exactamente quién era mi jefe. En esta institución los</p>		

<p>en la dimensión de apoyo y la satisfacción laboral en nutricionistas?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional en la dimensión de recompensa y la satisfacción laboral en nutricionistas? • ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional en la dimensión de manejo de conflictos y la satisfacción laboral en nutricionistas? • ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional en la dimensión de identidad y la satisfacción laboral en nutricionistas? • ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional en la dimensión de riesgo y la satisfacción laboral en nutricionistas? • ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional en la dimensión de supervisión y la satisfacción laboral en nutricionistas? • ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional 	<p>entre el clima organizacional en la dimensión de recompensa y la satisfacción laboral del personal de salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de manejo de conflictos y la satisfacción laboral del personal de salud. • Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de identidad y la satisfacción laboral del personal de salud. • Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de estructura y la satisfacción laboral del personal de salud. • Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de riesgo y la satisfacción laboral del personal de salud. • Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de estilo de supervisión y la satisfacción laboral del personal de salud. • Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de motivación 	<p>laboral en nutricionistas.</p> <p>e) Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión de recompensa y la satisfacción laboral en nutricionistas.</p> <p>f) Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión de manejo de conflictos y la satisfacción laboral en nutricionistas.</p> <p>g) Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión de identidad y la satisfacción laboral en nutricionistas.</p> <p>h) Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión de estructura y la satisfacción laboral en nutricionistas.</p> <p>i) Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión de riesgo y la satisfacción laboral en nutricionistas.</p> <p>j) Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión de estilo de supervisión y</p>		<p>trabajos están bien asignados y organizados</p> <p>La capacidad es el criterio básico para asignar tareas en esta institución.</p> <p>En esta institución a veces no se sabe bien quién tiene que decidir las cosas.</p>	<p>En esta institución hay poca confianza en la responsabilidad de las personas para desarrollar su trabajo. Quienes dirigen esta institución prefieren que si uno está haciendo bien su trabajo, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.</p> <p>En esta institución los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja a los empleados la responsabilidad sobre el trabajo específico.</p> <p>En esta institución no se confía mucho en el criterio individual porque casi todo el trabajo que hacemos se revisa.</p> <p>Para que un trabajo de</p>	<p>En esta institución hay poca confianza en la responsabilidad de las personas para desarrollar su trabajo. Quienes dirigen esta institución prefieren que si uno está haciendo bien su trabajo, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.</p> <p>En esta institución los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja a los empleados la responsabilidad</p>
--	---	--	--	---	---	---

<p>en la dimensión de motivación y estabilidad laboral, y la satisfacción laboral en nutricionistas?</p> <p>• ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional en la dimensión de oportunidad de desarrollo y comunicación, y la satisfacción laboral en nutricionistas?.</p> <p>• ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional en la dimensión de equipos y distribución de personas y material y la satisfacción laboral en nutricionistas?</p>	<p>y estabilidad laboral, y la satisfacción laboral del personal de salud.</p> <p>• Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de oportunidad de desarrollo y comunicación, y la satisfacción laboral del personal de salud.</p> <p>• Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de equipos y distribución de personas y material y la satisfacción laboral del personal de salud.</p>	<p>la satisfacción laboral en nutricionistas.</p> <p>k) Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión de motivación y estabilidad laboral, y la satisfacción laboral en nutricionistas.</p> <p>l) Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión de oportunidad de desarrollo y comunicación, y la satisfacción laboral en nutricionistas.</p> <p>m) Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión de equipos y distribución de personas y material y la satisfacción laboral en nutricionistas.</p>		<p>buenos resultados es necesario que sea hecho con un alto nivel de conocimientos</p> <p>En esta institución cada personal realiza el trabajo que corresponde a su cargo y no deben asumir responsabilidades que no le competen.</p> <p>En esta institución se piensa que las personas deben resolver por sí solas los problemas del trabajo y no recurrir para todo a los jefes.</p> <p>Uno de los problemas existentes en esta institución, es que el personal no es responsable en el trabajo.</p>	<p>sobre el trabajo específico.</p> <p>En esta institución no se confía mucho en el criterio individual porque casi todo el trabajo que hacemos se revisa.</p> <p>Para que un trabajo de buenos resultados es necesario que sea hecho con un alto nivel de conocimientos</p> <p>En esta institución cada personal realiza el trabajo que corresponde a su cargo y no deben asumir responsabilidades que no le competen.</p> <p>En esta institución se piensa que las personas deben resolver por sí solas los problemas del trabajo y no recurrir para todo a los jefes.</p> <p>Uno de los problemas existentes en</p>		
---	--	---	--	--	--	--	--

					esta institución, es que el personal no es responsable en el trabajo.		
				<p>En esta institución la gente no confía en los demás.</p> <p>En esta institución, entre el personal predomina un ambiente de amistad.</p> <p>Esta institución se caracteriza por un ambiente de trabajo tenso.</p> <p>Aquí la mayoría de las personas son indiferentes hacia los demás.</p> <p>En esta institución es muy difícil hablar con los jefes.</p> <p>En esta institución existe un alto respeto por las personas.</p>	<p>En esta institución la gente no confía en los demás.</p> <p>En esta institución, entre el personal predomina un ambiente de amistad.</p> <p>Esta institución se caracteriza por un ambiente de trabajo tenso.</p> <p>Aquí la mayoría de las personas son indiferentes hacia los demás.</p> <p>En esta institución es muy difícil hablar con los jefes.</p> <p>En esta institución existe un alto respeto por las personas.</p>		
				<p>Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros o colegas.</p> <p>En esta institución se trabaja en equipo.</p> <p>Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la</p>	<p>Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros o colegas.</p> <p>En esta institución se trabaja en</p>		

				<p>ayuda de mi(s) jefe(s). La dirección de esta institución se preocupa por las personas, de cómo se sienten y de sus problemas. Los jefes son comprensivos cuando uno comete un error.</p>	<p>equipo. Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mi(s) jefe(s). La dirección de esta institución se preocupa por las personas, de cómo se sienten y de sus problemas. Los jefes son comprensivos cuando uno comete un error.</p>		
				<p>En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo obtienen un mayor reconocimiento de parte de sus superiores. En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho. En esta institución a quien comete un error se le aplica castigo. No importa si hago las cosas bien, porque nadie me lo reconoce. En esta institución las críticas son bien intencionadas. En esta institución existen demasiadas</p>	<p>En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo obtienen un mayor reconocimiento de parte de sus superiores. En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho. En esta institución a quien comete un error se le aplica castigo. No importa si</p>		

				críticas.	hago las cosas bien, porque nadie me lo reconoce. En esta institución las críticas son bien intencionadas. En esta institución existen demasiadas críticas.		
				Los jefes piensan que las discrepancias entre las distintas unidades y personas pueden ser útiles para el mejoramiento de la institución En esta institución se tiende a llegar a acuerdos lo más fácil y rápidamente posible. Aquí se nos alienta para decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes. En esta institución, la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y desacuerdos. En esta institución es posible decir que "no" cuando a uno se le asigna un trabajo que no corresponde con las responsabilidades del	Los jefes piensan que las discrepancias entre las distintas unidades y personas pueden ser útiles para el mejoramiento de la institución En esta institución se tiende a llegar a acuerdos lo más fácil y rápidamente posible. Aquí se nos alienta para decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes. En esta institución, la mejor manera de		

				cargo.	causar una buena impresión es evitar las discusiones y desacuerdos. En esta institución es posible decir que "no" cuando a uno se le asigna un trabajo que no corresponde con las responsabilidades del cargo		
				En esta institución la mayoría de las personas están preocupadas por sus propios intereses. El trabajo que desempeño corresponde a mis aptitudes, habilidades e intereses. Me interesa que esta institución sea la mejor. En la medida que esta institución se desarrolla siento que yo también me desarrollo. Las personas de esta institución están satisfechas de pertenecer a ella. Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la institución. No me gusta trabajar en esta institución.	En esta institución la mayoría de las personas están preocupadas por sus propios intereses. El trabajo que desempeño corresponde a mis aptitudes, habilidades e intereses. Me interesa que esta institución sea la mejor. En la medida que esta institución se desarrolla siento que yo también me desarrollo. Las personas de esta institución están satisfechas de pertenecer a		

					ella. Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la institución. No me gusta trabajar en esta institución.		
				Las nuevas ideas que aporta el personal no son bien acogidas por los jefes. El ambiente en esta institución no es propicio para desarrollar nuevas ideas. Aquí se da facilidad para que cualquier funcionario pueda presentar una idea nueva. Uno progresa en esta institución si tiene iniciativa.	Las nuevas ideas que aporta el personal no son bien acogidas por los jefes. El ambiente en esta institución no es propicio para desarrollar nuevas ideas. Aquí se da facilidad para que cualquier funcionario pueda presentar una idea nueva. Uno progresa en esta institución si tiene iniciativa.		
				Los jefes de esta institución tratan con respeto a sus subordinados. Los jefes promueven las buenas relaciones humanas entre las personas de la institución. Los jefes entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral.	Los jefes de esta institución tratan con respeto a sus subordinados. Los jefes promueven las buenas relaciones humanas entre las personas de la institución. Los jefes		

				<p>Los funcionarios saben lo que los supervisores esperan de ellos. La mejor manera de tener buenas relaciones con el jefe es no contradecirlo. La gente de los niveles superiores toma todas las decisiones.</p>	<p>entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral. Los funcionarios saben lo que los supervisores esperan de ellos. La mejor manera de tener buenas relaciones con el jefe es no contradecirlo. La gente de los niveles superiores toma todas las decisiones.</p>		
				<p>Las personas en esta institución muestran interés por el trabajo que realizan. Las personas de esta institución se esfuerzan bastante por desarrollar eficientemente su labor. En esta institución la gente está comprometida con su trabajo.</p>	<p>Las personas en esta institución muestran interés por el trabajo que realizan. Las personas de esta institución se esfuerzan bastante por desarrollar eficientemente su labor. En esta institución la gente está comprometida con su trabajo.</p>	<p>0 1</p>	<p>No Si</p>
				<p>Me preocupan los efectos que puedan tener sobre la estabilidad de mi</p>	<p>Me preocupan los efectos que puedan tener sobre la</p>		

				<p>empleo los cambios de método de trabajo y la automatización en esta institución.</p> <p>Me preocupa que por una reorganización en la institución se vea afectada la estabilidad de mi trabajo.</p> <p>Creo que en cualquier momento puedo perder el trabajo en esta institución.</p>	<p>estabilidad de mi empleo los cambios de método de trabajo y la automatización en esta institución.</p> <p>Me preocupa que por una reorganización en la institución se vea afectada la estabilidad de mi trabajo.</p> <p>Creo que en cualquier momento puedo perder el trabajo en esta institución.</p>		
				<p>Esta Institución se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacitación del personal.</p> <p>En esta institución existen muy pocas posibilidades de ascenso.</p> <p>En esta institución no se dan las oportunidades para desarrollar las destrezas y habilidades personales.</p>	<p>Esta Institución se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacitación del personal.</p> <p>En esta institución existen muy pocas posibilidades de ascenso.</p> <p>En esta institución no se dan las oportunidades para desarrollar las destrezas y</p>		

					habilidades personales.		
				<p>En esta institución se nos mantiene desinformados sobre materias que deberíamos saber. Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente. Existe una buena comunicación entre la dirección y los trabajadores. Los trabajadores de esta institución creen más en el rumor que surge sobre un cierto hecho, que en la información oficial. Existe una buena comunicación entre los diferentes servicios y unidades que trabajan generalmente juntos.</p>	<p>En esta institución se nos mantiene desinformados sobre materias que deberíamos saber. Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente. Existe una buena comunicación entre la dirección y los trabajadores. Los trabajadores de esta institución creen más en el rumor que surge sobre un cierto hecho, que en la información oficial. Existe una buena comunicación entre los diferentes servicios y unidades que trabajan generalmente juntos.</p>		
				El número de personas que trabaja en esta	El número de personas que		

				<p>institución es apropiado para la cantidad de trabajo que se realiza. En esta institución hay disponibilidad de materiales del tipo y cantidad requeridos. La distribución del personal y de material en esta institución permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo</p>	<p>trabaja en esta institución es apropiado para la cantidad de trabajo que se realiza. En esta institución hay disponibilidad de materiales del tipo y cantidad requeridos. La distribución del personal y de material en esta institución permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo</p>		
				<p>Aquí se me ha explicado el funcionamiento de la institución; quién tiene la autoridad y cuáles son las responsabilidades y tareas de cada uno. Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir. A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación. En algunas actividades en las que se me ha solicitado participar, no he sabido exactamente</p>	<p>Aquí se me ha explicado el funcionamiento de la institución; quién tiene la autoridad y cuáles son las responsabilidades y tareas de cada uno. Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir. A veces trabajamos en</p>		

			<p>quién era mi jefe. En esta institución los trabajos están bien asignados y organizados La capacidad es el criterio básico para asignar tareas en esta institución. En esta institución a veces no se sabe bien quién tiene que decidir las cosas.</p>	<p>forma desorganizada y sin planificación. En algunas actividades en las que se me ha solicitado participar, no he sabido exactamente quién era mi jefe. En esta institución los trabajos están bien asignados y organizados La capacidad es el criterio básico para asignar tareas en esta institución. En esta institución a veces no se sabe bien quién tiene que decidir las cosas.</p>			
Variable 2							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho	Niveles o rangos 2. 1 0
			1. Satisfacción con las condiciones físicas del trabajo 2. Satisfacción con la libertad de elegir el propio método de trabajo	Condiciones físicas del trabajo	Se encuentra satisfecho con las condiciones físicas del trabajo	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho	2. 1 0
			3. Satisfacción con los compañeros de trabajo 4. Satisfacción con el reconocimiento del	Libertad de elegir el propio método de trabajo	Se encuentra satisfecho con la libertad de elegir el propio método de trabajo	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho	2. 1 0

		<p>trabajo bien hecho</p> <p>5. Satisfacción con el superior inmediato</p> <p>6. Satisfacción con la responsabilidad que se le ha asignado</p> <p>7. Satisfacción con la remuneración o salario</p> <p>8. Satisfacción con las posibilidad de usar sus capacidades</p> <p>9. Satisfacción con la dirección y trabajadores de la institución</p> <p>10. Satisfacción con las posibilidades de obtener una promoción</p> <p>11. Satisfacción con el modo en que la institución está gestionada</p> <p>12. Satisfacción con la atención que se presta a las sugerencias que hace</p> <p>13. Satisfacción con el horario de trabajo</p> <p>14. Satisfacción con la variedad de tareas que realiza en el trabajo</p> <p>15. Satisfacción con la estabilidad del empleo</p>	Compañeros de trabajo	Se encuentra satisfecho con los compañeros de trabajo	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho	2. 1 0
			Reconocimiento del trabajo bien hecho	Se encuentra satisfecho con el reconocimiento del trabajo bien hecho	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho	2. 1 0
			Superior inmediato	Se encuentra satisfecho con el superior inmediato	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho	2. 1 0
			Responsabilidad que se le ha asignado	Se encuentra satisfecho con la responsabilidad que se le ha asignado	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho	2. 1 0
			Remuneración o salario	Se encuentra satisfecho con la remuneración o salario	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho	2. 1 0
			Posibilidad de usar sus capacidades	Se encuentra satisfecho con las posibilidad de usar sus capacidades	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho	2. 1 0
			Dirección y trabajadores de la institución	Se encuentra satisfecho con la dirección y trabajadores de la institución	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho	2. 1 0
			Posibilidades de obtener una promoción	Se encuentra satisfecho con las posibilidades de obtener una promoción	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho	2. 1 0
			Modo en que la institución está gestionada	Se encuentra satisfecho con el modo en que la institución está	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho	2. 1 0

					gestionada		
				Atención que se presta a las sugerencias que hace	Se encuentra satisfecho con la atención que se presta a las sugerencias que hace	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho	2. 1 0
				Horario de trabajo	Se encuentra satisfecho con el horario de trabajo	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho	2. 1 0
				Variedad de tareas que realiza en el trabajo	Se encuentra satisfecho con la variedad de tareas que realiza en el trabajo	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho	2. 1 0
				Estabilidad del empleo	Se encuentra satisfecho con la estabilidad del empleo	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho	2. 1 0

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: El tipo de estudio es no experimental, explicativo debido a que busca determinar la relación entre dos variables.</p> <p>Alcance Hospitalario</p> <p>Diseño: El diseño es de tipo correlacional: Se constituirá una muestra, representativa, de un grupo de nutricionistas en las que se correlacionarán las dos variables.</p> <p>Método: Encuesta</p>	<p>Población: La población para la siguiente investigación está constituida por 60 nutricionistas del Hospital Nacional Edgardo Rebagliatti Martins</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico Sistemático</p> <p>Tamaño de muestra: 60 nutricionistas del Hospital Nacional Edgardo Rebagliatti Martins</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional.</p> <p>Técnicas: Entrevista</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Litwin y Stinger Año: 2006 Monitoreo: Si Ámbito de Aplicación: HNERM Forma de Administración: Diaria</p> <hr/> <p>Variable 2: Satisfacción Laboral .</p> <p>Técnicas: Entrevista</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Propio Año: 2006 Monitoreo: Si Ámbito de Aplicación: HNERM Forma de Administración: Diaria</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>La información obtenida se presentará en cuadros y gráficos, a partir de las distribuciones de frecuencias encontradas.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la parte analítica se empleará un modelo comparativo de dos poblaciones independientes, utilizándose el método de 2 proporciones, aplicándosele la prueba de Chi² de Pearson para establecer su validez estadística, además de la prueba de regresión logística.</p> <p>Los recursos para el análisis de la información serán los software estadísticos SPSS versión 23.0.</p>

Anexo 2

Cuestionario

El presente cuestionario se plantea con la finalidad de poder conocer el estado de la satisfacción con el trabajo como Nutricionista que usted realiza, por lo que pedimos sinceridad en sus respuestas.

1. Sexo:
 - a. Masculino []
 - b. Femenino []
2. Edad:.....
3. Especialidad:.....
4. Años de Nutricionista:.....
5. Servicio que labora:.....

Satisfacción Laboral	Respuestas
Se encuentra satisfecho con las condiciones físicas del trabajo	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho
Se encuentra satisfecho con la libertad de elegir el propio método de trabajo	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho
Se encuentra satisfecho con los compañeros de trabajo	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho
Se encuentra satisfecho con el reconocimiento del trabajo bien hecho	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho
Se encuentra satisfecho con el superior inmediato	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho
Se encuentra satisfecho con la responsabilidad que se le ha asignado	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho
Se encuentra satisfecho con la remuneración o salario	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho
Se encuentra satisfecho con las posibilidad de usar sus capacidades	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho
Se encuentra satisfecho con la dirección y trabajadores de la institución	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho
Se encuentra satisfecho con las posibilidades de obtener una promoción	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho
Se encuentra satisfecho con el modo en que la institución está gestionada	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho
Se encuentra satisfecho con la atención que se presta a las sugerencias que hace	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho

Se encuentra satisfecho con el horario de trabajo	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho
Se encuentra satisfecho con la variedad de tareas que realiza en el trabajo	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho
Se encuentra satisfecho con la estabilidad del empleo	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho

Clima organizacional

ITEM	SI	NO
ESTRUCTURA		
Aquí se me ha explicado el funcionamiento de la institución; quién tiene la autoridad y cuáles son las responsabilidades y tareas de cada uno.		
Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.		
A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.		
En algunas actividades en las que se me ha solicitado participar, no he sabido exactamente quién era mi jefe.		
En esta institución los trabajos están bien asignados y organizados		
La capacidad es el criterio básico para asignar tareas en esta institución.		
En esta institución a veces no se sabe bien quién tiene que decidir las cosas.		
RESPONSABILIDAD		
En esta institución hay poca confianza en la responsabilidad de las personas para desarrollar su trabajo.		
Quienes dirigen esta institución prefieren que si uno está haciendo bien su trabajo, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.		
En esta institución los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja a los empleados la responsabilidad sobre el trabajo específico.		
En esta institución no se confía mucho en el criterio individual porque casi todo el trabajo que hacemos se revisa.		
Para que un trabajo de buenos resultados es necesario que sea hecho con un alto nivel de conocimientos.		
En esta institución cada personal realiza el trabajo que corresponde a su cargo y no deben asumir responsabilidades que no le competen.		
En esta institución se piensa que las personas deben resolver por sí solas los problemas del trabajo y no recurrir para todo a los jefes.		
Uno de los problemas existentes en esta institución, es que el personal no es responsable en el trabajo.		
RECOMPENSA	SI	NO
En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo obtienen un mayor reconocimiento de parte de sus superiores.		
En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.		
En esta institución a quien comete un error se le aplica castigo.		
No importa si hago las cosas bien, porque nadie me lo reconoce.		
En esta institución las críticas son bien intencionadas.		
En esta institución existen demasiadas críticas.		

RIESGO	SI	NO
Las nuevas ideas que aporta el personal no son bien acogidas por los jefes.		
El ambiente en esta institución no es propicio para desarrollar nuevas ideas.		
Aquí se da facilidad para que cualquier funcionario pueda presentar una idea nueva.		
Uno progresa en esta institución si tiene iniciativa.		
CALIDEZ		
En esta institución la gente no confía en los demás.		
En esta institución, entre el personal predomina un ambiente de amistad.		
Esta institución se caracteriza por un ambiente de trabajo tenso.		
Aquí la mayoría de las personas son indiferentes hacia los demás.		
En esta institución es muy difícil hablar con lo jefes.		
En esta institución existe un alto respeto por las personas.		
APOYO		
Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros o colegas.		
En esta institución se trabaja en equipo.		
Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mi(s) jefe(s).		
La dirección de esta institución se preocupa por las personas, de cómo se sienten y de sus problemas.		
Los jefes son comprensivos cuando uno comete un error.		
ADMINISTRACIÓN DEL CONFLICTO		
Los jefes piensan que las discrepancias entre las distintas unidades y personas pueden ser útiles para el mejoramiento de la institución		
En esta institución se tiende a llegar a acuerdos lo más fácil y rápidamente posible.		
Aquí se nos alienta para decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.		
En esta institución, la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y desacuerdos.		
En esta institución es posible decir que "no" cuando a uno se le asigna un trabajo que no corresponde con las responsabilidades del cargo.		
IDENTIDAD		
En esta institución la mayoría de las personas están preocupadas por sus propios		
El trabajo que desempeño corresponde a mis aptitudes, habilidades e intereses.		
Me interesa que esta institución sea la mejor.		
En la medida que esta institución se desarrolla siento que yo también me desarrollo.		
Las personas de esta institución están satisfechas de pertenecer a ella.		
Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la institución.		
No me gusta trabajar en esta institución.		

ESTILO DE SUPERVISIÓN	SI	NO
Los jefes de esta institución tratan con respeto a sus subordinados.		
Los jefes promueven las buenas relaciones humanas entre las personas de la		
Los jefes entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral.		
Los funcionarios saben lo que los supervisores esperan de ellos.		
La mejor manera de tener buenas relaciones con el jefe es no contradecirlo.		
La gente de los niveles superiores toma todas las decisiones.		
MOTIVACIÓN LABORAL		
Las personas en esta institución muestran interés por el trabajo que realizan.		
Las personas de esta institución se esfuerzan bastante por desarrollar eficientemente		
En esta institución la gente está comprometida con su trabajo.		
ESTABILIDAD LABORAL		
Me preocupan los efectos que puedan tener sobre la estabilidad de mi empleo los cambios de método de trabajo y la automatización en esta institución.		
Me preocupa que por una reorganización en la institución se vea afectada la estabilidad de mi trabajo.		
Creo que en cualquier momento puedo perder el trabajo en esta institución.		
OPORTUNIDAD DE DESARROLLO		
Esta Institución se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacitación del personal.		
En esta institución existen muy pocas posibilidades de ascenso.		
En esta institución no se dan las oportunidades para desarrollar las destrezas y habilidades personales.		
COMUNICACIÓN	SI	NO
En esta institución se nos mantiene desinformados sobre materias que deberíamos		
Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente.		
Existe una buena comunicación entre la dirección y los trabajadores.		
Los trabajadores de esta institución creen más en el rumor que surge sobre un cierto hecho, que en la información oficial.		
Existe una buena comunicación entre los diferentes servicios y unidades que trabajan generalmente juntos.		
EQUIPOS Y DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS Y MATERIAL		
El número de personas que trabaja en esta institución es apropiado para la cantidad de trabajo que se realiza.		
En esta institución hay disponibilidad de materiales del tipo y cantidad requeridos.		
La distribución del personal y de material en esta institución permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo		

Anexo 3

VALIDACIONES

DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
I. ESTRUCTURA							
1.En esta organización las tareas están claramente definidas	✓		✓		✓		
2.En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas	✓		✓		✓		
3.En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones	✓		✓		✓		
4.Conozco claramente las políticas de la organización	✓		✓		✓		
5.Conozco claramente la estructura de la organización	✓		✓		✓		
6.En esta organización no existe muchos papeleos para hacer las cosas	✓		✓		✓		
7.El exceso de reglas, detalles administrativos impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)	✓		✓		✓		
8.Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación	✓		✓		✓		
9.En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar	✓		✓		✓		
10.Nuestra gerencia muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan			✓		✓		
II. RESPONSABILIDAD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11.No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces	✓		✓		✓		
12.Nuestra gerencia le gusta que haga bien mi trabajo, sin estar verificándolo con ellos	✓		✓		✓		
13.Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto solo yo soy responsable por el trabajo realizado	✓		✓		✓		

14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo	✓		✓		✓	
15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver sus problemas por si mismas	✓		✓		✓	
16. En nuestra organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas	✓		✓		✓	
17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades	✓		✓		✓	
III. RECOMPENSA	SI	NO	SI	NO	SI	NO
18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda que el mejor ascienda	✓		✓		✓	
19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las amenazas y críticas	✓		✓		✓	
20. Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo	✓		✓		✓	
21. En esta organización hay muchísima crítica	✓		✓		✓	
22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	✓		✓		✓	
23. Cuando cometo algún error me sancionan	✓		✓		✓	
IV. RIESGO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
24. La filosofía de nuestra gerencia es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente	✓		✓		✓	
25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos	✓		✓		✓	
26. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad	✓		✓		✓	
27. Aquí la gerencia se arriesga por una buena idea	✓		✓		✓	
V. RELACIONES	SI	NO	SI	NO	SI	NO
28. Entre la gente de esta organización prevalece una atmosfera amistosa.	✓		✓		✓	
29. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones	✓		✓		✓	

47. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	✓		✓		✓	
48. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	✓				✓	
IX. IDENTIDAD	SI	NO	SI	NO	SI	NO
49. La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta organización.	✓		✓		✓	
50. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	✓		✓		✓	
51. Siento que no hay mucha lealtad, por parte del personal hacia la compañía.	✓		✓		✓	
52. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. DANIEL CÓRDOVA SOTOMAYOR DNI: 0887755

Especialidad del validador: Mg: En Educación con mención en docencia y Gestión educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Daniel Cordova S

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACI3N LABORAL

DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Condiciones físicas o Materiales							
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓						
2. El ambiente donde trabajo es confortable.	✓						
3. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	✓						
4. En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	✓						
5. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓						
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	✓						
7. Me siento mal con lo que gano.	✓						
8. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	✓						
9. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓						
Políticas Administrativas	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10. Siento que recibo de parte de la institución mal trato.	✓						
11. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓						
12. Me disgusta mi horario	✓						
13. El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓						
14. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓						

Relaciones Interpersonales	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	✓						
16. Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓						
17. Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.	✓						
18. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓						
Desarrollo Personal	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓						
20. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	✓						
21. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	✓						
22. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓						
23. Mi trabajo me hace sentir realizado.	✓						
24. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓						
Desempeño de Tareas	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
25. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.	✓						
26. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓						
27. Me siento realmente útil con la labor que hago.	✓						
28. Mi trabajo me aburre.	✓						

29. Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
30. Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
Relación con la Autoridad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
31. Los jefes son comprensivos.	✓		✓		✓		
32. Es grata la disposición de mi(s) jefe(s) cuando les pido una alta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓		
33. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	✓		✓		✓		
34. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓		
35. No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).	✓		✓		✓		
36. Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. DANIEL CÓRDOVA SOTOMAYOR DNI: 08877455.....

Especialidad del validador: Mg.: En Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa...

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Daniel Cordova S

Firma del Experto Informante

Anexo 4

BASE DE DATOS

N	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50	p51	p52		
1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3			
2	3	3	3	3	3	1	3	2	1	4	4	4	4	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2		
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	
4	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	4	4	4	4	4	2	1	4	2	2	2	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	1	3	1	1	3	3	2	4	3	3	2	4	4		
5	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2		
6	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3		
7	2	1	2	2	3	1	4	3	3	3	3	3	2	3	1	2	4	1	2	1	3	4	4	2	1	3	1	3	1	3	3	2	4	3	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	1	2	3	3	3	3	1	1		
8	1	1	1	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3			
9	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	
10	1	2	2	2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2
11	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	
12	3	2	2	2	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3		
13	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	4	3	2	4	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	1	3	2	1	3	1	1	2	3	2	2	3	3		
14	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2		
15	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3			
16	3	1	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	4	4	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	
17	1	2	3	3	3	1	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3		
18	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	
19	3	3	3	2	3	1	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	4	4	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3		
21	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	1	1	3	1	2	2	1	1	3	3	1	3	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	4	3	1	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2		
22	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	1	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	1	4	1	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	4		
23	2	2	2	1	2	1	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	4	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	
24	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	1	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
25	4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	
26	3	4	4	3	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2		
27	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	4	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	
29	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	
30	2	3	4	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	

Anexo 5



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ARTICULO CIENTÍFICO

Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en nutricionistas del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins Jesús María 2016

Br. Rojas Mendoza Gisella Ana María
Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

El clima organizacional se origina en cómo se comportan los individuos y el medioambiente en el que se desenvuelven, mientras la satisfacción se define como la sensación experimentada por el trabajador que alcanza una moderación entre lo necesario o necesidades y el objeto o los fines que logran reducirlas. En esta investigación nos aproximarnos conceptualmente al tema y manifestamos la importancia de definir si es posible una correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, enfocado en la percepción.

Estudio de tipo no experimental, transversal, descriptivo, correlacional por que busca determinar la relación entre dos variables. La población estuvo constituida por 60 nutricionistas del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. El instrumento aplicado para obtener la información fue el cuestionario, semi-estructurado el cual estuvo constituido por preguntas de tipo abierta y cerrada. Se realizó una validación de los instrumentos a través de jueces expertos, participaron tres expertos en Administración en Salud, los cuales contaron con el grado de maestro o doctor. Dichos profesionales consignaron la pertinencia del instrumento, la coherencia del mismo, su flexibilidad, el nivel de sistematización

otorgándole un puntaje máximo de 5 puntos a cada Ítem, considerándose validado cuando se haya alcanzado la validez externa con un puntaje mínimo de 16 puntos. Recomendamos establecer políticas de estímulos con la finalidad de mejorar la motivación de los trabajadores de nutrición y así poder establecer mejores niveles de satisfacción y lograr la mejora de la calidad en los servicios de nutrición.

Palabras clave: Clima organizacional, Satisfacción laboral, Nutrición, Hospital

Abstract

The organizational climate originates in how individuals behave and the environment in which they operate, while satisfaction is defined as the sensation experienced by the worker who achieves a moderation between what is necessary or needs and the object or goals that reduce them.. In this research, we approach the subject conceptually and state the importance of defining if a correlation is possible between the organizational climate and job satisfaction, focused on perception.

Non-experimental, cross-sectional, descriptive, correlational type study that seeks to determine the relationship between two variables. The population consisted of 60 nutritionists from the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital. The instrument applied to obtain the information was the semi-structured questionnaire, which consisted of open and closed questions. Validation of the instruments was carried out through expert judges, three experts in Health Administration participated, who had the degree of teacher or doctor. These professionals recorded the relevance of the instrument, the coherence of the instrument, its flexibility, the level of systematization, giving it a maximum score of 5 points for each item, being considered validated when the external validity was reached with a minimum score of 16 points. We recommend establishing incentive policies in order to improve the motivation of nutrition workers and thus establish better levels of satisfaction and achieve the improvement of quality in nutrition services.

Key words: Organizational climate, Job satisfaction, Nutrition, Hospital

Introducción

La tesis titulada Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en nutricionistas del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins Jesús María 2016, tiene como finalidad ver si las necesidades de los trabajadores pueden alcanzarse cuando las condiciones laborales se muestran idóneas y que a su vez forjen el desarrollo de sus trabajadores. Las características personales marcan el comportamiento de un individuo y esto la forma de cómo percibe el clima de trabajo y la estructura de la gestión de la organización (Brunet, 1987, p. 115).

Antecedentes del problema

La presente investigación se respalda en los antecedentes internacionales Arredondo (2008), trabajó una investigación denominada "Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en el personal del Hospital, Félix Mayorca Soto". Asimismo tenemos Arias (2004), realizó una investigación deductiva, prospectiva, descriptiva, en la que se evaluó los factores del clima organizacional, (la comunicación, el liderazgo, la motivación y la reciprocidad) y la satisfacción laboral y si existía influencia entre ambas en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional de Niños (HNN), por otra parte Sarella y Paravic (2014), evaluaron la satisfacción laboral de las/os enfermeras/os que trabajan en el Sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU), en Chile.

Método

En la investigación, se utilizó el método Hipotético deductivo, que inicio con el planteamiento del problema, las formulaciones de las hipótesis, luego con la recolección de los datos mediante la encuesta, posteriormente se prosiguió a probar las hipótesis para lo cual se usó la medición numérica y el análisis estadístico. Según su naturaleza es cuantitativa, por lo cual respecto Hernández et al. (2010), este enfoque usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. El diseño metodológico se orientó a determinar la validez facial y la confiabilidad del "instrumento para evaluar los factores asociados a la adherencia en los padres en el tratamiento farmacológico

del hijo con cardiopatía crónica". El diseño de tipo descriptivo permitió analizar de manera precisa cada una de las dimensiones de dicho instrumento y el abordaje cuantitativo facilitó la obtención y análisis de datos a través de comparaciones numéricas e inferencias estadísticas. La investigación tiene como diseño No experimental de tipo transeccional o transversal. Al tener una población de estudio indeterminado se trabajó con el promedio de la población atendida que acudió al servicio de Cardiopediatría y a la consulta externa del primer semestre y se aplicó en un periodo de tres meses. Nuestra muestra estuvo conformada por un total de 60 nutricionistas del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

Problema

Problema general es: ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en nutricionistas del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins?. Como problema específico: ¿Cuál es la relación existente entre el clima y la dimensión de estructura y la satisfacción laboral en nutricionistas? ¿Cuál es la relación existente entre el clima y la dimensión de responsabilidad y la satisfacción laboral en nutricionistas? ¿Cuál es la relación existente entre el clima y la dimensión de calidez y la satisfacción laboral en nutricionistas?

Objetivo

Determinar si existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores que laboran en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Y objetivo específico es Determinar si existe correlación entre el clima organizacional en la dimensión de estructura y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de responsabilidad y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. Determinar la relación entre el clima organizacional en la dimensión de calidez y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud.

Referencias bibliográficas

- Aguirre, D. (2009). *Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería: Factores que la afectan*. *Rev haban cienc méd*. 2009 Nov; 8(4): Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400021&lng=es.
- Arias, M. (2007). *Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños, 2004*. *Enfermería en costa rica*, 2007. 28(1).
- Álvarez S. (2008). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología*. [Fuentes de información bibliográfica a través de Internet. Recuperado de: http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2002/alvarez_vs/html/index-frames.html].
- Apuy, L. (2008). *Factores del Clima Organizacional que influyen en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería, en el Servicio de Emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela, Junio- Noviembre 2008*. Universidad Estatal a Distancia Vicerrectoría Académica Sistema de Estudios de Posgrado. Escuela de Ciencias Exactas y Naturales Maestría en Administración de Servicios de Salud Sostenibles. Costa Rica San José.
- Crane, J. (1981). *The measurement of organizational climate*. Thesis Doctoral, Univ. of Houston.
- Guillén, M., Brazón, B., & Marín, L. (2013). *Diagnóstico del clima organizacional en el Ambulatorio Dr. José Antonio Serres. Maturín Estado Monagas*. Universidad de Oriente. Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas. Departamento de Gerencia de Recursos Humanos. Núcleo Monagas.
- Guillen, C., & Guil, R. (2000). *Clima organizacional*. En Guillen C., Guil, R. (Ed.).

Psicología del trabajo para relaciones laborales. (pp.165-178). México: Mc Graw-Hill.

Gutin, G., Veroff, J. & Feld, S. (1960). *Americans view their mental health*. New York: Basic Books.

Hersey, P., & Blanchard, K. (1982). *The management of organizational behavior*, 4ª ed. Prentice Hall, New Jersey

DECLARACIÓN JURADA
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Rojas Gisella Ana María Rojas Mendoza, estudiante del Programa Gestión en los sistemas de Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 09026345, con la tesis titulada “Influencia del Clima organizacional en la satisfacción laboral en nutricionistas del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesus Maria 2016”. Declaro bajo juramento que:

1. El artículo pertenece a mi autoría
2. El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
4. De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 11 de octubre del 2017

.....
Gisella Ana Maria Rojas Mendoza
DNI: 09026345

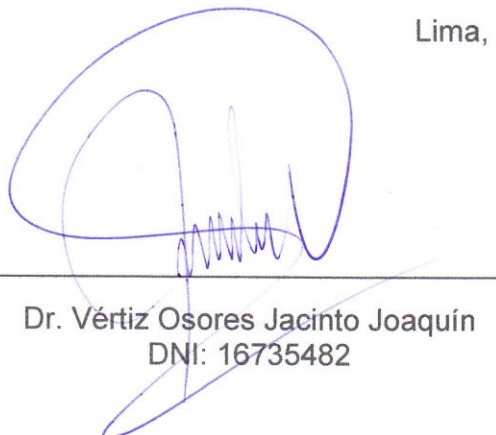


Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Dr. Vértiz Osos Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en nutricionistas del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins Jesus Maria 2016”**; de la estudiante **Rojas Mendoza Gisella Ana María**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constatado de 25%, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 19 de octubre de 2018




Dr. Vértiz Osos Jacinto Joaquín
DNI: 16735482

Feedback Studio - Google Chrome

Feedback studio

https://erturnitin.com/apps/carta/eq/?s=180=1023189240&u=1049816754&rc=103&lang=es

Tesis Maestría 2da entrega



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en nutricionistas del hospital nacional **Edgardo Rebagliati Martins Jesus Maria 2016**

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

AUTOR:
Br. Rojas Mendoza Gisella Ana Maria

ASPSOR

Página 1 de 128 Número de palabras: 31995

Text only Report High Resolution Activado

Resumen de coincidencias

25 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (BETA)

Coincidencias

1	repositorio ucv.edu.pe	12 %
2	tesis ucv.edu.pe	1 %
3	sisbo ucv.edu.pe	1 %
4	www.rio.com.mx	1 %
5	repositorio ucv.edu.co	1 %
6	repositorio ucsp.edu.pe	<1 %
7	www.ice.deusto.es	<1 %
8	repositorio unhef.edu	<1 %
9	repositorio autonoma.es	<1 %

Handwritten signature in blue ink at the bottom left of the page.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

ROJAS MENDOZA GISELA ANA MARIA

D.N.I. : 09026345

Domicilio : Calle Tapucocha 4900

Teléfono : Fijo : Móvil : 949330986

E-mail : gromen12@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ROJAS MENDOZA GISELA ANA MARIA

.....

.....

Título de la tesis:

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION
LABORAL EN NUTRICIONISTAS DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO
REBAGLIATI MARTINS JESUS MARIA 2016

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Gisella Rojas M.

Fecha :

9-4-19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

GESELLA ANA MARIA ROSAS MENDOZA

INFORME TITULADO:

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN NUTRICIONISTAS DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI
MARTINS JESUS MARIA 2016

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD .

SUSTENTADO EN FECHA: 19-07-2017

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Signature]
 FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN