



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el
profesional de enfermería del servicio de cirugía,
Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los servicios de la salud**

AUTOR:

Br. Lorena Erika, Meza Bazalar

ASESOR:

Mg. Sánchez Coronel, Danilo Américo

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de la salud

PERÚ- 2018

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

Yo, Lorena Meza Bazalar, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa. Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 15761990, con el artículo titulado

“Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 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.
- 5) 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.

Lugar y fecha: Los Olivos mayo del 2018

Nombres y apellidos: Lorena Meza Bazalar

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

2. AUTORA

Br. Lorena Meza Bazalar, loren.fine.meba@gmail.com UCV

3. RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía.

Metodología: Se utilizó con el fin de comprobar la hipótesis fue el método hipotético deductivo, el estudio corresponde al nivel relacional con diseño no experimental de corte transversal y prospectivo. La muestra estuvo constituida por 85 profesionales de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión, a ellos se les aplicó los cuestionarios respectivos para evaluar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Resultados: La correlación de Spearman fue ($r= 0,081$, $p=0,460$).

Conclusiones: la correlación es positiva, tomando como criterio la significancia al $p<0.05$, nos indica que no es significativa la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional.

4. PALABRAS CLAVE

Compromiso organizacional, satisfacción laboral, profesional de enfermería..

5. ABSTRACT

Title: Job satisfaction and organizational commitment in the nursing professional of the surgery service, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Objective: To determine the relationship that exists between job satisfaction and organizational commitment in the nursing professional of the surgery service..

Methodology: it was used in order to verify the hypothesis was the hypothetical deductive method, the study corresponds to the relational level

with non-experimental cross-sectional and prospective design. The sample consisted of 85 nursing professionals from the surgery service, Hospital Nacional Dos de Mayo who met the inclusion and exclusion criteria, and they were given the respective questionnaires to evaluate job satisfaction and organizational commitment.

Results: The Spearman correlation was ($r = 0.081$, $p = 0.460$).

Conclusions: the correlation is positive, taking as a criterion the significance at $p < 0.05$, it indicates that the relationship between job satisfaction and organizational commitment is not significant.

KEYWORDS

Organizational commitment, job satisfaction, nursing professional.

6. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es la actitud del trabajador hacia su trabajo en aspectos vinculados al desarrollo personal, beneficios sociales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo de tareas, relación con la autoridad, condiciones físicas y/o materiales que facilitan su trabajo y desempeño siendo importante conocer la relación que existe entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en enfermeras del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Problema general ¿Existe asociación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016?

Hipótesis general: Si existe asociación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Objetivo General Determinar si existe asociación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Justificación desde el valor Teórico

Los resultados de la investigación permitirán resolver problemas como la inadecuada atención al paciente, el incremento de la hora de espera, inadecuadas relaciones interpersonales siendo esto reflejo los comentarios,

quejas y/o desorientación de los pacientes y familiares. Con la población sujeta a estudio los resultados contribuirán a relacionar otras variables como riesgos físicos y/o químicos y desarrollo de competencias ejes claves para el logro de una gestión eficiente

7. METODOLOGÍA

Se utilizó el método hipotético - deductivo. Método de investigación científica que se encuentra relacionado al enfoque cuantitativo donde se plantea hipótesis de estudio llegando a los resultados por la deducción mediante la aplicación de técnicas e instrumentos. En el estudio a realizar se considera una población de 93 enfermeros/as asistenciales y enfermeros/as jefes que laboran en el servicio de centro quirúrgico y servicio de cirugía, con una programación de 150 horas mensuales distribuidos en turno de trabajo de 12 horas. Luego de recolectar los datos fueron procesados por el programa Stata versión 14 mediante tablas de frecuencia y gráficos con sus correspondientes análisis e interpretaciones. La información obtenida necesitó ser disgregada en categorías para el uso de tablas de frecuencia; los gráficos a utilizar permiten una forma visible de presentar la información de las variables en estudio llegando a ser lineales, diagramas superficiales.

8. RESULTADOS

Para la hipótesis general el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,081 el cual se interpreta que la correlación es positiva, tomando como criterio la significancia al $p < 0.05$, nos indica que no es significativa la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional ($r = 0,081$, $p = 0,460$).

9. DISCUSIÓN

Como se puede observar en la investigación el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,081 el cual se interpreta que la correlación es positiva, tomando como criterio la significancia al $p < 0.05$, nos indica que no es significativa la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional ($r = 0,081$, $p = 0,080$) esto discrepa con lo encontrado por Palma Carrillo en el 2003 y Meyer, Allen en 1997.

En cuanto al análisis específico se encontró que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,225 el cual se interpreta que la correlación es positiva, tomando como criterio la significancia al $p < 0.05$, nos indica que es significativa la relación entre Satisfacción laboral en su dimensión 1 y el compromiso organizacional ($r = 0,225$, $p = 0,039$), esto concuerda con lo encontrado por Palma Carrillo en el 2003 y Meyer, Allen en 1997.

Se encontró que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,137 el cual se interpreta que la correlación es positiva, tomando como criterio la significancia al $p < 0.05$, nos indica que no es significativa la relación entre Satisfacción laboral en su dimensión 2 y el compromiso organizacional ($r = 0,137$, $p = 0,213$) esto discrepa con lo encontrado por Palma Carrillo en el 2003 y Meyer, Allen en 1997.

10. CONCLUSIONES

Existe relación positiva baja no significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

REFERENCIAS

- Alfaro, Leyton, Meza (2012) *Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Perú.
- Almeida, H., Faísca, L. & Jesus, S. N. (2007). *Implicação Organizacional: Um Estudo confirmatório do Instrumento In A. Caetano, M. Garrido, S. Batel & AC. Martins (Orgs.), Percursos da Investigação em Psicologia Social e Organizacional – volumen III* (pp. 193-211). Lisboa: Colibri.
- Bayona, C., Goñi, S. & Madorrán, C. (1995). *Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. España: Universidad Pública de Navarra.
- Carmeli, A., Elizur, D. & Yaniv, E. (2007). *The theory of work commitment: a facet analysis*. *Personnel Review*, 36 (4), 638-649. Retirado en 2 de mayo de 2008, de Emerald Journals (Recursos Electrónicos UCA).
- Carochinho, J. A. (2002). *Assertividade e Compromisso Organizacional: Evidências de um Estudo Empírico*. *Psicologia Teoria, Investigação e Prática*, 7 (1), 37-52.

- Cavalcante, J. (2004) *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas* (tesis doctoral) Bahía- Brasil.
- Cifuentes, J. (2012). *Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención*. (Tesis de Maestría). Colombia.
- Chiang, M. y col (2010). *Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail*. Vol. 19 (2): 21-36, 2010.
- Cohen, A. (2003). *Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach*. Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Córdoba (2005) *Compromiso Organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT)*. Venezuela.
- Díaz y Quijada (2005). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional*. México.
- Fernández B. (2003) Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile.
- Frias (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación*. Chile.
- Fundacion Khan. (1993) Programa de fortalecimiento de servicios de salud. 100 consejos para una mejor gestión. Washington D.C.
- Gonzales, M. (2001). *Comportamiento organizacional un enfoque latinoamericano*. Compacio Ed. Continental. México.
- Gelade, G. A., Dobson, P. & Auer, K. (2008). *Individualism, Masculinity, and the Sources of Organizational Commitment*. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 39 (5), 599-617. Retirado en 10 de octubre de 2009 de Sage (Recursos Electrónicos UCA).
- Greenberg, E. S., Sikora, P. B., Grunberg, L. & Moore, S. (2006). *Work Teams and Organizational Commitment: Exploring the Influence of the Team Experience on Employee Attitudes*. Workplace Change Project. Institute of Behavioral Science.
- Guimarães, V. F. (2007). *Bases de poder do supervisor, conflitos intragrupais e comprometimento organizacional e com a equipe: um estudo exploratório*. Disertación de Master. Universidad de Uberlandia.
- Henkin, A. B. & Holliman, S. L. (2009). *Urban Teacher Commitment: Exploring Associations With Organizational Conflict, Support for Innovation, and Participation*. *Urban Education*, 44 (2), 160-180. Retirado en 10 de octubre de 2009 de Sage (Recursos Electrónicos UCA).

- Hera, C. A., Iñigo, D. M., Mazo, F. R. & Bilbao, R. D. (2004) *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., Col (2014); *Metodología de la investigación*, Editorial Mc Graw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V., 6ta Edición, pág. 613, México.
- Jericó, P. (2001). *Gestión del Talento. Del profesional con talento al talento organizativo*. Ed Prentice Hall Financial Times, Madrid, España.
- Kenneth, W.(1990) *Conducta organizacional y psicológica del personal*. Compañía Edi. Continental SA. México.
- Kinicki, A. & Kreitner, R. (2006). *Comportamiento Organizacional (2.ª ed.)* (M. Rosa, Trad.). São Paulo: McGraw-Hill Interamericana do Brasil.
- Lagomarsino, R. (2003). *Compromiso Organizacional*. IEEM: Revista de Antiguos Alumnos, 1, 79-83. Retirado en 19 de setiembre de 2009 de la Base de Datos Dialnet (Recursos Electrónicos UCA).
- Ling, M., Yungfeng, W., Lijun, H. & Jing, W. (2008). *The Structure of Teachers' Organizational Commitment in China: Confirmatory Factor Analysis*. Wireless Communications, Networking and Mobile Computing, 2008. WiCom 2008. International Conference on. 12-14 octubre (1–4). Retirado en 18 de septiembre de 2009 de la Base de Datos IEEE Xplore (Recursos Electrónicos UCA).
- Llorente, G. A. (2007). *Jornada Laboral y Compromiso Organizacional*. In C. M. Idoeta (coord.). *Empresa global y mercados locales: XXI Congreso Anual AEDEM*, Universidad Rey Juan Carlos, 1. Retirado en 2 de octubre de la Base de Datos Dialnet (Recursos Electrónicos UCA).
- Locke, E. (1976) "*The Nature and Causes of Job Satisfaction*" in Dunnette, M. D. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (1st Ed.), Chicago, IL: Rand McNally. p 1297-49..
- Locke, E.A. (1984). Job satisfaction. En M. Gruneberg & T. Walls (Eds.), *Social Psychology and Organizational Behavior* (pp. 93-117). Nueva York: John Wiley and Sons
- López, J (2005). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg*. *Gestión en el Tercer milenio*. Rev. De investigación de la facultad de ciencias administrativas, UNMSM, 2005 N° 15. Vol (8). Julio. pp 26
- Macedo H, B. (2011). *Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas críticas en el Hospital de apoyo Víctor Ramos Guardia-Huaraz*. (Tesis de especialidad). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991) "A three-component conceptualization of *Organizational commitment*", en *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-98
- Meyer J. y Allen. (1997) *commitment in the workplace: theory, research and application*. California; Sage Publications. Recuperado De <http://stevejaros.com/wp-content/uploads/2009/08/Jaros-ICFAI-2007-Meyer-and-Allen1.pdf>
- Ministerio de Salud (2002). *Dirección general de salud de las personas dirección ejecutiva de servicios de salud dirección de garantía de la calidad y acreditación*.
- Ministerio de Salud (1996). *Manual de relaciones interpersonales*. Proyecto salud y nutrición básica.
- Marriner T., A (1996). *Administración y liderazgo en enfermería*. 5ta Edición.
- Moya, S. (2011). *Motivación y Satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Cantabria. España.
- Monteza, N. (2010). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico Hospital EsSalud-Chiclayo*. Perú.
- Muñoz, O y col. (2008) *Estudio de clima ético hospitalario en tres instituciones hospitalarias de Bogotá-Colombia*. En: *Revista Enfermería Universitaria ENEO- UNAM*. Abril –Junio, vol. 5 no. 1.
- Nascimento, J. L., Lopes, A. & Salgueiro, M. F. (2008). *Estudo sobre a validação do "Modelo de Comportamento Organizacional" de Meyer e Allen para o contexto português*. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 14 (1), 115-133.
- Oliveira, P., Nascimento, J. L. & Lopes, A. (2007). *Liderança, Comprometimento Organizacional e Vínculo Laboral*. *Recursos Humanos Magazine*, 51, 20-26.
- Palma C., S. (1999). *Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. *Rev. Teoría e investigación en Psicología*. Universidad Ricardo Palma. Vol. IX. N° 1. 27-34
- Palma C., S. (2004). *Escala de Clima Laboral CL-SPC/ Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC*. Manual. Perú.
- Perez, R. (2014). *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades Limeñas*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Pérez y Azzolini (2012). *Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral*. Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento, Vol. 4, (3): 69-77, Diciembre 2012. Recuperado de https://www.academia.edu/25954852/Liderazgo_equipos_y_grupos_de_trabajo_su_relacion_con_la_satisfaccion_laboral
- Pérez , Guillén, Brugos y Aguinaga (2013), *Satisfacción Laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria en Pamplona*, España. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v36n2/original6.pdf>
- Pineda, A. L. (2006). *Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas Variables Demográficas*. Revista de Investigación Psicología 9 (1). Retirado en 6 de septiembre de 2009 de la Base de Datos SciELO (Recursos Electrónicos UCA). Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera Profesional Peruano.
- Ramos C., N. (2003). *Grados de satisfacción laboral de las enfermeras en las unidades productivas de servicios de salud en Puno*. (Tesis de maestría). Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rego, A., Leite, R., Carvalho, T., Freire, C. & Vieira, A. (2004). *Organizational Commitment: Toward a different understanding of the ways people feel attached to their organizations*. Management Research, 2 (3), 201-218.
- Ribeiro, J. A. & Bastos, A. V. B. (2010). *Comprometimento e Justiça Organizacional: Um Estudo de suas Relações com Recompensas Assimétricas*. Psicologia Ciência e Profissão, 30 (1), 4-21.
- Rivera, O. (2010) *Compromiso Organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Perú.
- Robbins, S. (1998). *La Administración en el Mundo de Hoy*. Editorial Prentice Hall. México.
- Robbins P., S (2003). *Comportamiento organizacional conceptos, controversias y aplicaciones*. 6ta Edición. Editorial Prentice may Hispanoamericana. México.
- Robbins P., S (2009). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Edit. Prentice Hall.
- Rodríguez, E. V., Franco, T. C. & Santos, M. J. N. (2006). *Nature and antecedents of organizational commitment: Considerations for human resources management*. Portuguese Journal of Management Studies, XI (2), 75-95.

- Sanín P. J., Salanova S. M. (2012). *Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*. Universidad de Psicología. Colombia.
- Tarco, R. (2003). *Satisfacción laboral del usuario interno en los establecimientos de salud de la red Quispicanchis-Acomayo*. Universidad Nacional de Antonio Abad del Cusco. Perú.
- Toro, F. (2002). *Desempeño y Productividad, contribución de la Psicología Ocupacional*. Medellín. Cincel Ltda.
- Urbina L, O. Soler C, S. y Otero, M. (2005). *Evaluación del desempeño del profesional de enfermería del servicio de neonatología*. Habana.
- Vásquez (2007) *Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Perú.
- Vroom J.(2001) *Capacidad instrumental de la laboral empresarial Alemania: Rev. Actualizaciones en enfermería*. p 55.
- Wells, M. M. & Thelen, L. & Ruark, J. (2007). *Workspace Personalization and Organizational Culture: Does Your Workspace Reflect You or Your Company?*. Environment and Behavior, 39 (5),616-634. Retirado de Sage (Recursos Electrónicos UCA).
- Yang, S., Worden, S., & Wilson, G. (2004). *Sources of organizational commitment: The effects of internal labor markets and worker values*. Sociological Spectrum, 24, 667-688.
- Zegarra, F. (2014) *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú.

Página del jurado

.....
Dra. Juana Yris Díaz Mujica
Presidente

.....
Dr. Luis Alberto Núñez
Secretaria

.....
Mg. Danilo Américo Sánchez Coronel
Vocal

Dedicatoria

A Dios, todopoderoso, por la vida y la fe aprendida en este caminar. A mi familia por su apoyo Incondicional.

Agradecimiento

En esta oportunidad inicio agradeciendo a las personas que contribuyeron en la realización de este trabajo de investigación, con quienes se buscó las primeras ideas, frases, expresiones, oraciones; que permitió elegir las palabras más idóneas logrando la formulación de lo investigado alcanzando la connotación y realce de la presente investigación.

Agradecer a mí mama, Zoila, por el esfuerzo y valentía de educar a sus hijos, brindándole conocimientos de desarrollo personal y por su apoyo en la educación escolar, universitaria; siendo constante en impulsarnos a seguir nuestros objetivos en el caminar de la vida logrando seres humanos comprometidos con la vida y profesionales competitivos con la sociedad.

De la misma manera agradecer a mi papa, Manuel, por el sacrificio de trabajar lejos de su familia y de su tierra; para sacar adelante a sus seres

queridos y ser ejemplo de perseverancia en el trabajo y de logros en la vida.

A mi hermano, Nitón, por ser ejemplo de sacrificio, constancia y superación y a mi hermana, Verónica, por el coraje de enfrentar la vida y seguir adelante.

No olvidar de agradecer en la provincia de Huaura, distrito de Huacho, a los ángeles de la enseñanza, educación primaria y educación secundaria por su dedicación y esfuerzo a la instrucción educativa que sirvieron como base para la formación de seres humanos con valores y aptitudes; y de la educación universitaria por los conocimientos y experiencias ofrecidos para la formación de profesionales competitivos; y agradecer a los docentes de post grado, especialidad y maestría, que sirvieron como ejemplo de superación en mi vida profesional.

Es difícil dejar de mencionar a un ser humano que vino al mundo hace 10 años que cambio nuestras vidas, y nos inspiró a ser cada día mejores, y ser ejemplo de superación y perseverancia ante nuestras metas en este largo caminar de vida, mi sobrina Camila.

Infinitas gracias al todopoderoso, Dios, quien es mi luz en cada amanecer.

A todos muchas gracias.

Declaratoria de autenticidad

Declaración Jurada

Yo, **Lorena Meza Bazalar**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “**Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016**”, presentada, en 85 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría

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

Lima, Mayo del 2018.

Firma.....

DNI 15761990

Br. Lorena Meza Bazalar

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional dos de mayo, 2016.

La presente investigación fue realizada en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el Grado Académico de Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud. Esperando cumplir con los requisitos establecidos de aprobación.

La presente consta de VII capítulos de acuerdo al reglamento: Capítulo I corresponde a la introducción donde se detalla los antecedentes, fundamentación científica, teórica o humanística, la justificación, el problema, la hipótesis y objetivos; en el capítulo II se desarrolló el marco metodológico donde se ha tomado en cuenta las variables, operacionalización de variables, metodología, tipo de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, método de análisis de datos y aspectos éticos; en capítulo III se describen los resultados obtenidos en la investigación; en el capítulo IV se presenta la discusión; en el capítulo V se mencionan las conclusiones; en el capítulo VI se observan las recomendaciones; en el capítulo VII se presentan las referencias y finalmente los anexos.

La autora

Índice

	Pág.
Carátula	i
Artículo	ii
Página del Jurado	xii
Dedicatoria	xiii
Agradecimiento	xiv
Declaratoria de autenticidad	xvi
Presentación	xvii
Índice	xviii
Lista de tablas	xx
Lista de figuras	xxiii
Resumen	xxv
Abstract	xxvi
INTRODUCCIÓN	27
1.1 Antecedentes	28
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	33
1.3 Justificación	45
1.4 Problema	45
1.5 Hipótesis	47
1.6 Objetivos	48
II. MARCO METODOLÓGICO	50
2.1 Variables	51
2.2. Operacionalización de variables	51
2.3. Metodología	51
2.4. Tipos de estudio	52
2.5. Diseño	52
2.6. Población, muestra y muestreo	53
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
2.8. Método de análisis de datos	56
2.9 Aspectos éticos	56
III. RESULTADOS	57
3.1 Análisis descriptivo de las variables	58

3.2 Contratación de hipótesis	67
IV. DISCUSIÓN	83
V. CONCLUSIONES	86
VI. RECOMENDACIONES	89
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	91
ANEXOS	99

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de la variable satisfaccion laboral.	51
Tabla 2.	Operacionalizacion de la variable compromiso organizacional.	52
Tabla 3.	Distribucion de los profesionales de enfermeria según servicio.	55
Tabla 4.	Satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	58
Tabla 5.	Satisfacción laboral según dimensión 1 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	59
Tabla 6.	Satisfacción laboral según dimensión 2 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	60
Tabla 7.	Satisfacción laboral según dimensión 3 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	61
Tabla 8.	Satisfacción laboral según dimensión 4 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	62
Tabla 9.	Satisfacción laboral según dimensión 5 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	63
Tabla 10.	Satisfacción laboral según dimensión 6 del profesional de	64

enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Tabla 11.	Satisfacción laboral según dimensión 7 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	65
Tabla 12.	Compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	66
Tabla 13.	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional.	68
Tabla 14.	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable satisfacción laboral en su dimensión 1 y la variable compromiso Organizacional.	70
Tabla 15.	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable satisfacción laboral en su dimensión 2 y la variable compromiso Organizacional.	72
Tabla 16.	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable Satisfacción laboral en su dimensión 3 y la variable compromiso Organizacional.	74
Tabla 17.	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable Satisfacción laboral en su dimensión 4 y la variable compromiso Organizacional.	76
Tabla 18.	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable Satisfacción laboral en su dimensión 5 y la	78

compromiso Organizacional.

Tabla 19.	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable Satisfacción laboral en su dimensión 6 y la variable compromiso Organizacional.	80
Tabla 20.	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable Satisfacción laboral en su dimensión 7 y la variable compromiso Organizacional.	82

Lista de figuras

		Pág.
Figura 1.	Diagrama del tipo de estudio correlacional.	52
Figura 2.	Satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	58
Figura 3.	Satisfacción laboral según dimensión 1 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	59
Figura 4.	Satisfacción laboral según dimensión 2 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	60
Figura 5.	Satisfacción laboral según dimensión 3 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	61
Figura 6.	Satisfacción laboral según dimensión 4 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	62
Figura 7.	Satisfacción laboral según dimensión 5 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	63
Figura 8.	Satisfacción laboral según dimensión 6 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	64
Figura 9.	Satisfacción laboral según dimensión 7 del profesional de	65

enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Figura 10. Compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016. 66

Resumen

La presente investigación titulada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía,

La metodología que se utilizó con el fin de comprobar la hipótesis fue el método hipotético deductivo, el estudio corresponde al nivel relacional con diseño no experimental de corte transversal y prospectivo. La muestra estuvo constituida por 85 profesionales de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión, a ellos se les aplicó los cuestionarios respectivos para evaluar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Se concluye finalmente con la prueba de hipótesis que el el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,081 el cual se interpreta que la correlación es positiva, tomando como criterio la significancia al $p < 0.05$, nos indica que no es significativa la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional ($r = 0,081$, $p = 0,460$).

Palabras clave: Compromiso organizacional, satisfacción laboral, profesional de enfermería.

Abstract

The present research entitled "Job satisfaction and organizational commitment in the nursing professional of the surgery service, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016. aimed to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment in the nursing professional of the nursing service. Surgery,.

The methodology used to verify the hypothesis was the hypothetical deductive method, the study corresponds to the relational level with non-experimental cross-sectional and prospective design. The sample consisted of 85 nursing professionals from the surgery department, Hospital Nacional Dos de Mayo, who met the inclusion and exclusion criteria. They were given the respective questionnaires to evaluate organizational commitment and job satisfaction.

Finally, we conclude with the hypothesis test that the correlation coefficient of Spearman's Rho 0.081 which is interpreted to be positive, taking as a criterion the significance at $p < 0.05$, indicates that the relationship between satisfaction is not significant Labor and organizational commitment ($r = 0.081$, $p = 0.080$).

Key words: Organizational commitment, job satisfaction, nursing professional.

I. INTRODUCCIÓN

Los clientes internos de los servicios de salud durante su horario de trabajo desarrollan funciones y/o actividades dirigidas a personas con patologías agudas o crónicas con la finalidad de acompañarlo en la recuperación de la salud, en que momento del proceso de atención al paciente los enfermeros cobran importancia como ser humano, los gerentes administrativos de los servicios de salud deben crear estrategias de reconocimiento y compensaciones a los motores humanos que velan por el cuidado integral del cliente externo, teniendo como respuesta trabajadores satisfechos y comprometidos con la institución. Los profesionales de enfermería se encuentran motivados para desarrollar sus trabajo por la satisfacción del poder ayudar a las personas sin medir los riesgos a los que pueden estar expuestos, en ocasiones alejándose de familiares, muchas veces no siendo relevante la retribución económica, en ocasiones olvidando su vida personal y social; y conflictos o asperezas con la autoridad. El compromiso del enfermero se refleja en lo afectivo, tiempo dedicado a la institución como casa de desarrollo profesional y los años dedicados a los pacientes; en la continuidad si encuentran nuevos centros de laborales que le ofrezcan expectativas diferentes para un desarrollo personal y familiar mejor, y el normativo; todos estos aspectos se reflejaran en la calidad y eficiencia de la atención a los usuarios.

Luego de haber analizado investigaciones sobre cultura de seguridad del paciente he podido distinguir algunos referentes que me ofrecen importantes referencias para respaldar con mayor precisión esta investigación entre ellas destacan:

1.1 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Pérez, Guillén, Brugos y Aguinaga (2013) realizaron la investigación “Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria” Pamplona-España, cuyo objetivo fue identificar los factores y sus características, en profesionales de atención primaria, estudio descriptivo, utilizó un instrumento validado en una población compuesto por médicos, pediatras y enfermeras de atención primaria. Se llegó a la conclusión que la satisfacción laboral es una dimensión de la gestión de calidad en atención

primaria. Lo cual nos demostró la importancia de la satisfacción laboral en la gestión a nivel de atención primaria, si bien es cierto es otro nivel de establecimiento, pero involucra a los profesionales de enfermería que se desenvuelven en ese nivel de atención, y en el contexto de este trabajo las enfermeras también desarrollar acciones a nivel de atención primaria, como la prevención y las charlas educativas.

Pérez y Azzollini (2013) en la investigación “Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral” en Buenos Aires-Argentina, se hizo un análisis documental, seleccionando, y realizando un análisis sistemático de los trabajos efectuados en la temática de satisfacción laboral publicados entre los años 2000 y 2010. Las conclusiones del trabajo fueron que el líder que logra sus objetivos al mismo tiempo genera satisfacción laboral en sus seguidores, además se encontró relaciones entre el ajuste de la estrategia de liderazgo y los estilos regulatorios de los seguidores, señalando la importancia entre liderazgo, grupos de trabajo con la satisfacción laboral como elementos relevantes en la dinámica de la organización para el logro de sus objetivos. Encontrando de esta manera la relación entre liderazgo y satisfacción laboral elementos involucrados en el compromiso organizacional.

Cifuentes (2012) en el estudio “Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención de la ciudad de Bogotá” en Colombia, investigación descriptiva transversal cuya muestra de estudio fue de 105 enfermeras profesionales, utilizando el “Cuestionario Font-Roja”, de Aranz y Mira. En conclusión indican que los profesionales de enfermería se hallan satisfechos con aquellos factores relacionados al estatus y promoción profesional que se encuentra determinada por las relaciones interpersonales, la competencia profesional y la monotonía laboral; en relación a la presión del trabajo y la satisfacción por el trabajo sus puntajes fueron bajos. El nivel medio es de 2.91 (DE: 0.23). La satisfacción laboral está más relacionada a los factores extrínsecos como el status y la promoción profesional.

Sanín y Salanova (2012) en el estudio “Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas

colombianas industriales y de servicios”, en Colombia, fue una investigación descriptivo correlacional su muestra de estudio fue de 731 empleados, utilizando la “Escala de Desarrollo Psicológico” (EDEPSI), de Sanín 2010; “Escala General de Satisfacción Laboral” (EGSL), de Toro 2010 y “Escala de Evaluación el Desempeño” (EED), de Toro 2010, sus conclusiones finales demuestran que la satisfacción laboral media tiene una relación parcial entre apertura al cambio y desempeño extrarrol (evaluado por el jefe), asimismo la flexibilidad y la apertura al cambio se asocian positiva y directamente con la satisfacción laboral general prediciendo de esta manera el desempeño extrarrol y el cumplimiento de normas, evaluados por el jefe. Debemos resaltar este estudio que relaciona satisfacción laboral con desempeño y desarrollo psicológico, diseño correlacional que aunque no lo relaciona con compromiso organizacional; nos sirve para este estudio por tipo de estudio.

Chiang (2010) en la investigación “Como influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa retail”, en Colombia la mencionada investigación no experimental y transversal se ha realizado en una muestra de 53 individuos, utilizando la encuesta compuesta por un cuestionario de 54 items Información general (6 items), Conocimientos de la Evaluación del desempeño (10 items) y “Cuestionario de Satisfacción Laboral (Chiang et al, 2008) (41 items). Asimismo para la evaluación del desempeño utilizó un instrumento compuesto por 24 items; 16 respecto a la descripción de competencias y 8 respecto a la efectividad personal. Las conclusiones son las siguientes: En desempeño los puntajes alcanzan desde un 3,08 a un 7,68 (con un máximo de 8) en orientación comercial y experiencia y persuasión respectivamente. Existe un predominio del nivel medio y alto, asimismo la satisfacción aumenta con el reconocimiento, la orientación al cliente disminuye, dando una prioridad al factor del personal que al del cliente. Los demás indicadores de desempeño no presentan una correlación demostrada con las variables de satisfacción laboral, debemos tener en cuenta el grado de complejidad de este establecimiento, que es similar al establecimiento donde hemos realizado la investigación.

Córdoba (2005), “Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT)” en Venezuela. La mencionada investigación es descriptiva transversal, se ha realizado en una población de 131 trabajadores, utilizando el “Cuestionario consta de 26 ítems, con 5 categorías de respuesta, siendo validado garantizando la confiabilidad del instrumento con la asesoría de experto; como base el cuestionario Meyer y Allen (1991). Estudia la correlación de las variables demográficas, para identificar si estas influyen en la presencia o no de diferencias entre el compromiso desarrollado a las ETT y a las empresas usuarias.

Antecedentes nacionales

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) en un estudio sobre satisfacción laboral titulado “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades” en la ciudad de Lima, Perú, fue una investigación descriptiva transversal su muestra fue de 3,179 y están distribuidos en tres municipalidades, utilizando el “Escala de Opiniones SL-SPC”, elaborado por Palma (2005) “Cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma y Carrillo. Se llegó a las siguientes conclusiones: Se encontraron un predominio del nivel medio de satisfacción laboral en los trabajadores de las tres municipalidades. En las municipalidades A y B no encontraron diferencias según sexo; esto podría deberse a que se aplica un liderazgo enfocado a la no discriminación por género. Además de encontró que en la municipalidad C, los trabajadores del género masculino tienen un menor nivel de satisfacción. A pesar que este estudio se realizó en el sector municipal; considerado como entidades de servicio similar a los hospitales, donde la satisfacción laboral es un elemento importante para la gestión de una buena calidad de atención.

Monteza (2010) estudiando la variable satisfacción laboral en la investigación “Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico Hospital Es Salud”, en la ciudad de Chiclayo, Perú, su estudio fue descriptivo y transversal su muestra de estudio fue de 46 enfermeras asistenciales, utilizando el “Cuestionario de Clima laboral (CL-SPC) y Satisfacción Laboral (SL-SPC). Se encontró un nivel medianamente favorable en relación al clima laboral; predominando como potencial la autorrealización,

mostrando percepción en exceso de trabajo, logros pocos valorados, escaso compromiso y supervisión, contribuyendo en la insatisfacción y desmotivación, sus conclusiones indican que existe asociación y por lo tanto influencia entre el clima laboral y la satisfacción de las enfermeras, situación que se comprobó la hipótesis, encontrándose un p valor <0.05 . Este trabajo nos permite visualizar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, aunque el compromiso organizacional está muy relacionado al clima organizacional, variable de estudio en la presente investigación.

Vásquez (2007) en el trabajo “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006”. La mencionada investigación descriptiva transversal se ha realizado en una muestra de 80 enfermeras, haciendo uso del “Cuestionario en una escala Lickert Adaptado Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham” para medir la motivación y “Cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma y Carrillo”. Se concluyó que los profesionales de enfermería (48%); tienen un nivel medio de motivación, así también un nivel medio en la satisfacción laboral con un (54%); En relación a la prueba de hipótesis se demostró una relación directa entre motivación y satisfacción laboral, con la prueba del chi cuadrado, cuyos resultados fueron X^2 Calculado 24.36 y X^2 Tabulado = 7.815, rechazándose la hipótesis nula, demostrándose la asociación entre clima y satisfacción. Este trabajo nos presenta la utilización de la técnica estadística para comparar dos variables categóricas como son la motivación y la satisfacción.

Rivera (2010) en estudios sobre compromiso organizacional a nivel educativo en el trabajo “Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas” en Perú. Investigación cuantitativa correlacional su muestra de estudio fue de 43 docentes, utilizando el cuestionario que fue elaborado a partir de la teoría fundamentada por los autores Meyer y Allen (1991) en un 60%. A la par, hemos adaptado el Organisational Commitment Question de Modway y otros (1979) en un 40%. Las conclusiones nos muestran que el compromiso organizacional afectivo y de continuidad son

actitudes predominantes en docentes que el compromiso normativo, asimismo el sexo femenino predomina en el mayor grado de compromiso organizacional, los estadísticos de Pearson y Spearman indican que existe un grado de relación mediano entre el Compromiso organizacional de los docentes y su relación con variables demográficas” en cuanto a las características demográficas: sexo y antigüedad laboral para establecer los análisis correlacionales. No siendo así con las demás características, ya que trabajó con una muestra pequeña de características dispersas.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Satisfacción Laboral

Las nociones de satisfacción laboral y compromiso organizacional en la actualidad son destacadas por los estudios realizados a grupos de trabajadores de diferentes ocupaciones donde toman diferente connotación “la más utilizada es la de Locke (1976) quien la define como un estado emocional satisfactorio que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona” (Madrazo, 2011, p. 8).

«...La satisfacción laboral es tema relevante en la Psicología del trabajo y de las organizaciones. Es un concepto complejo que se relaciona con la visión de los empleados respecto del entorno laboral, las recompensas, la supervisión, las exigencias del puesto. En sentido general, a cada uno de estos aspectos le corresponde una actitud, que no es más que una predisposición, que se adquiere con la experiencia, de responder de los demás, a los objetos o a las instituciones, pudiendo ser de manera positiva o negativa...» (Monteza, 20101, p. 23).

«...Las teorías de la satisfacción laboral se diferencian según se centren en el contexto laboral, en los factores emociones, los autores acuerdan en que el sentimiento de satisfacción se origina el trabajador experimentan sentimientos de placer y bienestar con el trabajo de manera global, pero existen aspectos bien diferenciados con los que un trabajador se sienten satisfecho o insatisfecho. Asimismo Locke (1976)

distinguió como factores de la satisfacción laboral al trabajo, salario, promoción, reconocimiento, ventajas, condiciones de trabajo, supervisión, compañeros de trabajo, y empresa y dirección...» (Moya, 2011, p. 8).

Las diversas definiciones originan dos perspectivas:

1° Es una actitud generalizada en relación al trabajo en sus componentes cognitiva, afectivas, comportamental (Vásquez, 2007, p.35)

2° Hay autores que se refieren a la satisfacción laboral como un estado emocional, de sentimientos o respuestas afectivas” (Cavalcante, 2004, p 10).

Evolución de los conceptos de satisfacción laboral:

<i>Satisfacción en el trabajo: Definiciones conceptuales</i>	<i>Autores</i>	<i>Año</i>	<i>Perspectiva</i>
Sentimientos o respuestas afectivas relativamente a aspectos específicos de la situación laboral.	SMITH, KENDALL Y HULLIN	1969	Satisfacción como, estado emocional sentimientos o respuestas afectivas con relación trabajo
Un estado emocional positivo o placentero resultante de percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto o como la respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo.	LOCKE	1976	
Estado afectivo, en el sentido del gustar o no en términos generales, de una determinada situación relacionada con su trabajo.	CRITES	1969	
Orientación afectiva positiva para el empleo.	PRICE Y MULLER	1986	
Respuesta emocional o afectiva con relación al trabajo.	MUCHINSKY	1993	
Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorable resultante de la forma como los empleados consideran su trabajo	NEWSTRON Y DAVIS	1993	

Fuente: Programa de Doctorat Qualitat y Procesos de Innovación Educativa (Tesis Doctoral).

También existen teorías que explican la satisfacción en el trabajo como son las siguientes:

Teoría de la discrepancia

De acuerdo a Locke (1976), la satisfacción o insatisfacción con algún aspecto del puesto depende de la discrepancia de lo que el trabajador percibe y lo que desea, es la cantidad necesaria que percibe el trabajador para satisfacer sus necesidades. (Kenneth, 1990).

Asimismo recalca la importancia de los valores del individuo, de sus necesidades, de sus expectativas, de sus percepciones y de sus juicios, variables que determinan el grado de satisfacción laboral, asimismo se identifican ocho factores laborales y estrategias adecuadas: las actividades propiamente dichas, sueldo y prestaciones, las condiciones físicas del trabajo, las promociones y/o ascensos, las políticas de la empresa, las relaciones con el supervisor o jefe y las interacciones con los compañeros por último los sindicatos. (Fernández, 2003)

La satisfacción de los trabajadores de las instituciones sanitarias es un elemento que mide la calidad de la atención prestada, puesto que al medir la satisfacción laboral se comprueba la calidad de la organización de sus servicios internos” (Ministerio de Salud, 2002). La discrepancia entre la percepción y lo que el trabajador desea, como situación ideal, es difícil de alcanzar siempre las expectativas van a ser altas, y la insatisfacción puede ser una característica que hay que reforzarla.

Factores determinantes de la satisfacción laboral

1. Las condiciones físicas y/o materiales

Son los medios que permiten el desarrollo de las labores cotidianas para lograr la eficiencia y el buen desempeño., considerándose el confort, la ventilación e iluminación, la limpieza

y orden de los ambientes, son las condiciones de comodidad que debe brindar un establecimiento de salud (Vásquez, 2007).

Los colaboradores se preocupan por su entorno laboral, su bienestar personal para realizar un buen desempeño, velando los aspectos de amplitud, distribución de ambientes y mobiliario suficiente, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicio (Robbins, 2003). Las condiciones físicas van a favorecer un ambiente cómodo que va a ser un factor importante en la satisfacción laboral.

Sin embargo, Salvo (1996) indicó que lo que molestaba y tensiona a las enfermeras es el ruido, la iluminación, el aseo y ventilación deficiente, la temperatura inadecuada y los malos olores, asimismo que tengan que trabajar con equipos y materiales deficientes (Fernández, 2003). Lo que confirma que las condiciones materiales son siempre un factor importante en hacer sentir bien y por ende una mejor satisfacción.

Según el Art. 11 (inciso d) de la Ley del enfermero peruano, el ambiente de trabajo debe estar debidamente acondicionado que permite el control a la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas debiendo cumplir con las condiciones de Bioseguridad idóneas de acuerdo al área en que labora. (Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera Profesional Peruano).

2. Beneficios laborales y remunerativos

Es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. (Werther, 2000) Los sistemas de recompensas, el sueldo, así como la promoción, es importante puesto que es un factor de influencia que determina la satisfacción laboral, puesto que satisfacen las necesidades fisiológicas del trabajador; son símbolos del "status", significan reconocimiento y seguridad; proporcionan mayor libertad en la vida humana. (Cavalcante, 2004)

Para Vroom, el dinero obtiene valor para el colaborador pudiendo adquirir seguridad, prestigio tranquilidad. (Gonzales, 2001)

Cuando la remuneración es justa y equitativa, el colaborador tendrá una mayor satisfacción, ya que perciben que reciben un justo pago por el desempeño de sus labores, asimismo si las recompensas no son justas se origina la insatisfacción en el trabajo, haciendo que el trabajador se encuentre en un estado de tensión que afecta su comportamiento originando su poca productividad originando el deterioro de la calidad del entorno laboral. (Cavalcante, 2004), en muchos casos los profesionales de Enfermería, tienen distintas modalidades laborales por las variaciones remunerativas y horas de trabajo. (Vásquez, 2007)

3. Políticas administrativas

Es la manera que se consiguen las metas, sirviendo como guías que precisan el curso y ámbito de las actividades permitidas en la obtención de metas. Es el fundamento para las futuras decisiones y acciones, permiten la coordinación de los planes, el control de la actuación y el incremento de la consistencia de la acción aumentando la probabilidad de que los ejecutivos tomen decisiones similares cuando afronten de manera individual circunstancias semejantes. (Marriner, 1996)

4. Relación con la autoridad

Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador en su relación con el jefe directo en relación a sus actividades cotidianas (Palma, 1999).

Sin embargo, la resistencia de los trabajadores hacia el ejecutivo depende de las características del supervisor y del colaborador, siendo la consideración la única conducta del líder que tiene efecto en la satisfacción del colaborador. (Vásquez, 2007). Este factor observamos que en las instituciones de salud es la que permite mediatizar las condiciones de trabajo y que los factores más subjetivos de bienestar encuentren una sublimación orientada a la satisfacción.

Del mismo modo House y Dessesley (1974) refieren que “la conducta del líder es considerada como aceptable para sus colaboradores siendo la conducta la fuente de satisfacción inmediata para una satisfacción futura”,

para obtener el éxito, el ejecutivo debe tener habilidades, como la motivación. (Kenneth, 1990)

5. Relaciones interpersonales

Es la relación del personal en el interior del establecimiento de salud, con el personal, usuarios, debiéndoles brindar confianza y credibilidad, a través de la responsabilidad y empatía. (MINSAs, 1996)

En la comunicación efectiva es importante el entendimiento, la comprensión, el respeto, y la ayuda mutua que ayude a superar las debilidades, afianzar las fortalezas que es importante para el crecimiento de las personas la calidad de su desempeño y el beneficio del público usuario. (Vásquez, 2007)

El estilo de trabajo, como actitud mental positiva no solo hace el trabajo más agradable, sino que lo hace más productivo, otras condiciones de trabajo como el trabajo de equipo, acceso a la asistencia técnica, son estrategias para la ayuda mutua que surge entre los miembros de equipo existiendo un compromiso entre ellos y no sólo un compromiso con el proyecto. (Vásquez, 2007)

En el trabajo de Enfermería prevalece el modelo funcional y en forma primitiva trata de aplicar propuestas de trabajo en equipo, asimismo no se distingue resultados por los problemas de interacción personal ya que no proporciona la participación y el compromiso de los colaboradores en general. (Vásquez, 2007)

6. Realización personal

Los empleados prefieren las labores donde empleen sus facultades y capacidades brindándoles una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su rendimiento, haciendo que el trabajo signifique un reto para la mente. (Vásquez, 2007)

Los colaboradores deben ser personal calificado en su desempeño laboral. Las responsabilidades que debe tener son:

Trabajar por su mejora en cuanto a capacitación y actualización permanente evitando la ineficiencia, la insuficiencia y la mala práctica.

Proteger clara y firmemente los principios y valores éticos para emplearlos en la toma de decisiones en su diario desempeño y en las instituciones que presentan conflictos éticos.

Ser auténtica.

Ejercer autonomía personal haciendo uso de su capacidad crítica y analítica.

Mantiene su actitud de manera asertiva permitiéndoles lograr la integridad en su actuar, y reconocer sus errores.

Desarrolla y mantiene de manera coherente el saber, el pensar, el decir y actuar.

Mantiene integrada la identidad personal y la profesional.

Mantiene siempre una cultura al diálogo. (Ramos, 2003)

Este factor de realización personal hace que el trabajador sienta que el trabajo es estímulo para su realización personal y profesional y le encuentre sentido y reciba satisfacciones por la realización de actividades que significan un alto contenido afectivo emocional.

7. Desempeño de tareas

Es la evaluación del trabajador con sus tareas cotidianas en la institución que labora, es la aplicación de habilidades que el puesto requiere del colaborador para que pueda lograr un buen desempeño en sus funciones;(Urbina, 2005) en el desempeño del trabajo, no solo es necesario las habilidades, destrezas, conocimientos; para una buena ejecución de las tareas encomendadas. También es preciso la intervención del interés, la voluntad y la intención de realizar el trabajo

1.2.2 Compromiso Organizacional

Esta variable se refiere al grado de identificación institucional, y de tener actitudes positivas para que la institución logre sus objetivos, con la

participación de los trabajadores comprometidos con los valores, la misión y el cumplimiento de las acciones a desarrollar.

Arias (1998), Es el deber moral que se tiene hacia una persona o una institución, es más que un simple contrato de trabajo, se trata de hacer propios los objetivos de la organización (Díaz, Quijada, 2005, p. 17)

Jericó (2001) «...Es la motivación de permanecer y aportar en una organización. Se diferencia de la satisfacción, ya que un profesional satisfecho no necesariamente está comprometido. El compromiso es de la empresa y profesional, teniendo como resultado el crecimiento, separación o infidelidad cuando el colaborador se compromete, alcanza resultados superiores que contribuyen a crear el talento de la organización...» (Frías, 2014, p.10)

Para Kinicki y Kreitner (2006) es el grado con que el colaborador se identifica con la organización comprometiéndose e involucrándose con los objetivos, por eso Díaz y Rodríguez (2007) lo consideran un concepto que importante para la Psicología Organizacional "...es el estado del colaborador que se identifica y desarrolla una liga afectiva con la organización, sus metas, y continuar perteneciendo son las condiciones de comodidad que brinda un establecimiento de salud deseando pertenecer a ella" (p. 207).

Lagomarsino (2003) Nos muestra figurativamente al compromiso organizacional como "tener puesta la camiseta de la institución" (p. 79).

El Compromiso Organizacional es hablar del vínculo, lazo o ligación psicológica que se establece entre el trabajador y su organización (Guimarães, 2007; Almeida, Faísca & Jesus, 2007 y Rego, Leite, Carvalho, Freire & Vieira, 2007) pudiéndose ser intensa y estable o flaca e inestable.

Según Pineda (2006) el nivel de Compromiso de los organizadores tiene influencia en el nivel de competitividad de la organización, adjudicando que el Compromiso es "...una de las fuerzas distinguidas que componen la fuerza

profesional de la organización...” (Ribeiro & Bastos, 2010, p. 6). El compromiso organizacional se constituye pues en una gran fuerza motivadora orientado al logro de los objetivos institucionales

El compromiso organizacional, es la fuerza que relaciona al trabajador con la organización, es un “estado psicológico que estimula al colaborador” (Hera et al., 2004, p10).

El compromiso se constituye en un constructo con varios elementos, y lo subdividen, considerando que no existe un compromiso organizacional general, si no varias formas de compromiso (Cohen, 2003; Lagomarsino 2003).

Según Meyer y Allen (1990) el compromiso organizacional se constituye en tres tipos de compromisos distintos:

Compromiso Afectivo; lo que siente el trabajador por la organización.

Compromiso Calculado o de Continuidad; se basa en hacer sentir al trabajador como elemento importante, que se requiere su presencia en la organización.

Compromiso Normativo, el trabajador siente la obligación y necesidad de mantenerse en la empresa, como una deuda de lealtad. Nascimento, Lopes & Salgueiro, (2008).

El Modelo de los tres Componentes es sintetizado por Rego et al. (2007) para quien la prevalencia del componente de compromiso no implica la inexistencia de los otros, es la permanencia del colaborador en la empresa constituido por características específicas, que a sumen los trabajadores en su relación con la organización permitiendo un estado emocional favorable o desfavorable.

Existe diferencias no significativas a entre compromiso afectivo y compromiso normativo, (Rego et al., 2007; Henkin, 2009).

Hera et al (2004) encuentra diferencias entre compromiso: con la tarea, ocupacional, con los objetivos, sindical y con el supervisor y equipo de trabajo, y por lo tanto es necesario evaluar los elementos que determinan en mayor grado el compromiso organizacional.

Díaz y Rodríguez (2007) dividen el compromiso organizacional en tres: compromiso afectivo (componente emocional), compromiso de continuidad (componente del comportamiento) e Implicación (componente cognitivo). Con un enfoque en las actitudes del trabajador con la organización

Carochinho (2002), distingue el compromiso calculado que es la evaluación del colaborador con la organización y el compromiso actitudinal que es el compromiso del colaborador y su incidencia en el ámbito de las relaciones activas.

Lagomarsino (2003) el compromiso del trabajador y la institución reúnen tres dimensiones, económica, crecimiento y moral.

Asimismo, Ling, Yungfeng, LiJun y Jing (2008) en su investigación y con una muestra de estudio de estudio de 300 profesores universitarios chinos, encontraron seis dimensiones: compromiso afectivo, compromiso ideal, compromiso relativo, compromiso de condición, compromiso de continuidad y compromiso de obligación.

Los compromisos múltiples según Carmeli, Elizur e Yaniv (2007), indican que al conocer los componentes del compromiso organizacional por cada trabajador favorece para que se alcancen mejores resultados al tratarse de motivar a los trabajadores subordinados, permitiendo que adopten un comportamiento adecuado, en beneficio de los objetivos planteadas en la organización.

El compromiso organizacional es el sentimiento de bienestar en el local de trabajo, por lo cual, Kinicki y Kreitner (2006) y Gelade et al. (2008), refiere

que cuando mayor es el compromiso de los funcionarios, mayor es la productividad de cada miembro en favor de la organización (Rodríguez et al., 2006; Díaz & Rodríguez, 2007). Este fenómeno se debe a la imagen que proyectan los líderes en la organización.

El compromiso no obedece solamente a los colaboradores que se sientan comprometidos la organización se preocupa en conocer el nivel de empeño de sus colaboradores, fortaleciendo su vínculo con la organización, haciendo uso de habilidades que permitan conocer las variables que influyen en el nivel de compromiso, que sean manipulables de la manera más correcta y adecuada de acuerdo al surgimiento de la institución (Lagomarsino, 2003 ; Rodríguez et al., 2006).

Los factores que tienen influencia en el nivel de compromiso de los colaboradores de la institución, permitiéndoles que exista unión débil o fuerte con la organización donde en su mayoría los investigadores destacan aspectos como la autonomía, las oportunidades de carrera, el compartir de información y de responsabilidades, los estímulos a la participación activa y la flexibilidad de tareas influyen significativamente en la actitud del trabajador con la organización, en relación al grado de compromiso organizacional. (Yang, Worden & Wilson, 2004; Llorente, 2007).

Marco conceptual

Satisfacción laboral

Actitud del trabajador hacia su trabajo en aspectos vinculados al desarrollo personal, beneficios sociales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo de tareas, relación con la autoridad, condiciones físicas y/o materiales que facilitan su trabajo y desempeño. (Tarco, 2003). Es decir es un todo donde la satisfacción laboral es una resultante de la interacción de varios factores.

Compromiso Organizacional

Es la identificación del empleado con su organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización, identificándose con la organización propia (Robbins, 2004)

Compromiso afectivo, de continuación y normativo. Meyer & Allen (1991, citado en Uribe, 2001) nos explica la relación del trabajador con la organización.

Dimensiones

Compromiso Afectivo.

Es la fuerza de la identificación del trabajador con una organización en particular y de su participación en la misma. (Bayona, 1995).

Compromiso de Continuación.

Grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización, es el beneficio que se encuentra asociado para continuar participando en la organización o retirarse (Meyer & Allen, 1991).

Compromiso Normativo

Sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización, sin importarle si se siente satisfecho con su trabajo (Meyer & Allen, 1991).

1.2 Justificación

La investigación científica evaluó las variables de estudio satisfacción y compromiso organizacional teniendo como conveniencia en donde los directivos de la institución se preocupen por el talento humano, para que cubran sus expectativas laborales lo que repercutirá en la satisfacción de sus necesidades personales y/o familiares; lo que permitirá que el compromiso hacia su institución se desarrolle de manera eficiente hacia el cliente de salud con quien interactúa durante su vida laboral, siendo una sinergia entre directivos, talento humano y cliente de salud.

Se tiene claro que la investigación científica aplica una sistematización de pasos que debe cumplir para la identificación del diseño, método y tipo de estudio se adoptara, debiendo estar relacionado a las variables de estudio; donde la recolección de datos mediante técnicas e instrumentos ayudara para el procesamiento de la información y análisis de los resultados finalizando con las recomendaciones y conclusiones.

Los resultados de la investigación permitirán resolver problemas como la inadecuada atención al paciente, el incremento de la hora de espera, inadecuadas relaciones interpersonales siendo esto reflejo los comentarios, quejas y/o desorientación de los pacientes y familiares.

Con la población sujeta a estudio los resultados contribuirán a relacionar otras variables como riesgos físicos y/o químicos y desarrollo de competencias ejes claves para el logro de una gestión eficiente.

1.3 Problema

Problema general

¿Existe asociación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016?

Problemas específicos:**Problema específico 1**

¿Existe asociación entre el desarrollo personal y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016?

Problema específico 2

¿Existe asociación entre el desempeño de tareas y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016?

Problema específico 3

¿Existe asociación entre la relación con la autoridad y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016?

Problema específico 4

¿Existe asociación entre las condiciones físicas y/o materiales y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016?

Problema específico 5

¿Existe asociación entre las políticas administrativas y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016?

Problema específico 6

¿Existe asociación entre los beneficios laborales y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016?

Problema específico 7

¿Existe asociación entre las relaciones sociales y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016?

1.5 Hipótesis**Hipótesis general**

Si existe asociación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Hipótesis específicas:**Hipótesis específica 1**

Si existe asociación entre el desarrollo personal y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Hipótesis específica 2

Si existe asociación entre el desempeño de tareas y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Hipótesis específica 3

Si existe asociación entre la relación con la autoridades y el compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Hipótesis específica 4

Si existe asociación entre las condiciones físicas y/o materiales y compromiso organizacional en el profesional de enfermería, centro quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Hipótesis específica 5

Si existe asociación entre las políticas administrativas y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Hipótesis específica 6

Si existe asociación entre los beneficios laborales y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Hipótesis específica 7

Si existe asociación entre las relaciones sociales y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

1.6 Objetivos**Objetivo General**

Determinar si existe asociación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Objetivos Específicos:**Objetivo específico 1**

Identificar si existe asociación entre el desarrollo personal y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Objetivo específico 2

Identificar si existe asociación entre desempeño de tareas y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Objetivo específico 3

Identificar si existe asociación entre la relación con la autoridad y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Objetivo específico 4

Identificar si existe asociación entre las condiciones físicas y/o materiales y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Objetivo específico 5

Identificar si existe asociación entre las políticas administrativas y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016

Objetivo específico 6

Identificar si existe asociación entre los beneficios laborales y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Objetivo específico 7

Identificar si existe asociación entre las relaciones sociales y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Variables

Variable 1: Satisfacción laboral

Definición conceptual:

La satisfacción laboral es una reacción afectiva general de una persona en relación con todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral; es una función de todas las facetas parciales de la satisfacción. (Palma, 1990).

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual:

Es la identificación del empleado con una organización en particular, sus metas y deseos de pertenecer a la empresa. (Robbins, 2004)

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de la operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Desarrollo personal	Trabajo facilita desarrollo personal. Bienestar con la actividad laboral ejecutada.	1,2,3,4,5 y 6	Ordinal tipo Likert 1 Totalmente en desacuerdo (TED)	Alto (141-175) Medio (115-140) Bajo (35-114)
Desempeño de tareas	La actividad laboral eficaz e importante. La actividad desempeñada es trascendental e interesante.	7,8,9,10,11 y 12	2 En Desacuerdo (ED)	
Relación con la autoridad	Disposición de la jefatura es adecuada. La relación con los superiores es trascendental para las funciones ejecutadas. La jefatura aprecia el esfuerzo y la labor desempeñada.	13,14,15,16,17 y 18	3 Indeciso (I)	
Condiciones físicas y/o materiales	Asignación adecuada del entorno físico de trabajo. Recursos materiales indispensables para una adecuada practica laboral.	19, 20, 21, 22 y 23	4 De acuerdo (DA)	
Políticas administrativas	Reciprocidad entre lo que se recibe y perspectiva de la organización. Percepción positiva en relación a la empresa.	24, 25, 26, 27 y 28	5 Totalmente de acuerdo (TDA)	
Beneficios laborales	Sueldo adecuado y justo Asistencia a beneficios y agradecimientos.	29,30,31 y 32		
Relaciones Sociales	Contexto social adecuado para desarrollar actividades. Existencia de solidaridad, cooperación, colaboración entre trabajadores.	33, 34, 35 y 36		

Tabla 2

Matriz de la operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Nivel
Compromiso afectivo.	Vínculo emocional.	1, 2, 3, 4, 5,	Ordinal tipo Likert 1 Definitivamente en desacuerdo 2 Muy en desacuerdo	Alto 93 al 126
	Impresión de satisfacción de necesidades. Satisfacción de pertenencia a la organización.	6 y 7		Medio 57 al 92
Compromiso normativo.	Relación con la institución.	8, 9, 10, 11, 12 y 13	3 En desacuerdo	Rango: 35
Compromiso de continuidad.	Obligación de trabajo en la institución.	14, 15, 16, 17, 18, 19,	4 De acuerdo	
	Alternativas laborales. Valoración de estabilidad.	20, 21	5 Muy de acuerdo 6 Definitivamente de acuerdo	

2.3. Metodología

Se utilizó el método hipotético - deductivo. Método de investigación científica que se encuentra relacionado al enfoque cuantitativo donde se plantea hipótesis de estudio llegando a los resultados por la deducción mediante la aplicación de técnicas e instrumentos. (Hernández, 2014, p 152)

2.4. Tipos de estudio

El presente estudio es básico – sustantivo siendo sustentado en conocimientos y teorías; nivel correlacional que permite determinar la relación de una, dos o más variables investigadas. Permite encontrar respuesta a las interrogantes donde se relaciona las variables en el sujeto de estudio y luego su relación de dichas variables.(Hernández, 2014, p 152).

El diagrama representativo de este tipo de estudios el siguiente:

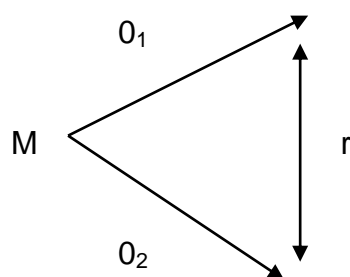


Figura 1 Diagrama del tipo de estudio correlacional

Donde:

- M : Profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016
- O₁ : Observación sobre satisfacción laboral
- r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.
- O₂ : Observación sobre la compromiso organizacional

2.5. Diseño

Como fundamentación científica de la investigación el diseño es de tipo no experimental de corte transversal donde la recolección de datos se realizó en un momento determinado en los sujetos de estudio participantes. (Hernández, 2014)

2.6. Población, muestra y muestreo

La población es definida en estudios de investigación como “el conjunto de individuos, casos u observaciones donde se pretende estudiar el fenómeno” (Almeida, Freire, 2007, p. 113) y en el estudio realizado se consideró una población de 93 enfermeros/as asistenciales y enfermeros/as jefes que laboran en el servicio de centro quirúrgico y servicio de cirugía, con una programación de 150 horas mensuales distribuidos en turno de trabajo de 12 horas (7:30 am a 8:00 pm/7:30 pm a 8:00 am) y turnos de 6 horas (7:30 am a 2:00 pm); los servicios son distribuidos de la siguiente manera: el servicio de centro quirúrgico donde se encuentra inmerso los servicios de Sala de Operaciones Central (intervenciones quirúrgicas programadas), Sala de Operaciones de Emergencia (intervenciones quirúrgicas de emergencia), Sala de Operaciones de Centro Obstétrico (intervenciones quirúrgicas obstétricas programadas y emergencias), Recuperación Central (atención de pacientes de intervenciones quirúrgicas programadas), Recuperación de Emergencia (atención de pacientes de intervenciones quirúrgicas de emergencia), Recuperación de Centro Obstétrico (atención de pacientes de intervenciones quirúrgicas obstétricas programadas y emergencias), hay que observar que el servicio de Sala de operaciones de Centro Obstétrico no hay enfermeras asistenciales de quirófano programadas siendo cubierto por las enfermeras asistenciales de quirófano del área

de intervenciones quirúrgicas programadas, los servicios mencionados es dirigido y/o gerenciado por una enfermera jefe; y servicios de cirugía donde se encuentra inmerso los servicios de I-1, I-3, I-4, H-3, H-4, El Carmen donde cada servicio tiene una enfermera jefe; la población en estudio de sexo femenino son 80 representado en un 94.12 % y de sexo masculino son 5 representado en un 5.88 %; considerando los criterios de inclusión y exclusión la población en estudio es de 85 enfermeros asistenciales.

Criterios de selección

Criterio de inclusión

Enfermeras/os especialistas que laboran en el servicio de centro quirúrgico y Cirugía.

Enfermeras/os que acepten voluntariamente colaborar en el estudio a partir del Agosto del 2016 a Diciembre del 2016.

Enfermeras/os especialistas que atienden a pacientes en perioperatorio y de los servicios mencionados.

Enfermeras/os asistenciales con o sin especialidad en centro quirúrgico o unidad de recuperación post anestésica y servicios de cirugía.

Enfermeras/os asistenciales nombradas y contratadas que laboren en la institución donde se realizó el estudio de investigación.

Criterio de exclusión

Enfermeras/os asistenciales que laboren menos de 6 meses en los servicios seleccionados.

Enfermeras/os que se encuentren reemplazando vacaciones, de reten y/o permisos en los servicios de centro quirúrgico y cirugía.

Enfermeras/os con cargos administrativos.

Enfermeras/os que se encuentren de vacaciones.

Tabla 3*Distribución de los profesionales de enfermería según servicio*

SERVICIOS	TOTAL	VACACIONES JEFATURA	PROGRAMADAS (Octubre)
Sala de operaciones central	22	01	21
Sala de operaciones emergencia	10	01	09
Recuperación Sala de operaciones central	10	00	10
Recuperación Sala de operaciones	10	00	10
Recuperación de Centro Obstétrico	05	00	05
Cirugía I-1	06	01	05
Cirugía I-3	06	01	05
Cirugía I-4	06	01	05
Cirugía H-3	06	01	05
Cirugía H-4	06	01	05
El Carmen	06	01	05
TOTAL	93	08	85

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es la encuesta, para la variable satisfacción laboral fue utilizado el instrumento cuestionario de satisfacción laboral cuya autora es Sonia Palma Carrillo, aplicado en el estudio de nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital nacional Arzobispo Loayza, 2006; se sometió a validación por juicio de expertos y resulto una confiabilidad de 0,74 por Alfa de Cronbach. Este instrumento está dividido en 7 dimensiones y constituye por 36 ítems que se valoran en una escala tipo Likert. La técnica que se utilizó para la variable compromiso organizacional es la encuesta con el instrumento cuestionario de compromiso organizacional cuya autor Meyer y Allen, aplicado en el estudio de relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho, Lima; se sometió a validación por juicio de expertos y resulto una confiabilidad de 0,736 por Alfa de Cronbach. Este instrumento está dividido en 3 dimensiones y se constituye por 21 ítems que se valoran en una escala tipo Likert.

2.8. Método de análisis de datos

Luego de recolectar los datos fueron procesados por el programa Stata versión 14 mediante tablas de frecuencia y gráficos con sus correspondientes análisis e interpretaciones.

La información obtenida necesitó ser desagregada en categorías para el uso de tablas de frecuencia; los gráficos a utilizar permitirán una forma visible de presentar la información de las variables en estudio llegando a ser lineales, diagramas superficiales.

Las conclusiones se formularon teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.

En la estadística Inferencial para la verificación de hipótesis se realizó mediante una prueba de coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

2.9 Aspectos éticos

Las consideraciones éticas son una base importante para la recolección de información donde se da a conocer al sujeto de estudio el trabajo de investigación que se está realizando los objetivos planteados; y el nivel de implicancia del estudio y compromiso al responder el cuestionario.

III. RESULTADOS

3.1 Estadística descriptiva

Tabla 4

Satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Satisfacción laboral total	Freq.	Percent	Cum.
Medio	79	92.94	92.94
Alto	6	7.06	100.00
Total	85	100.00	

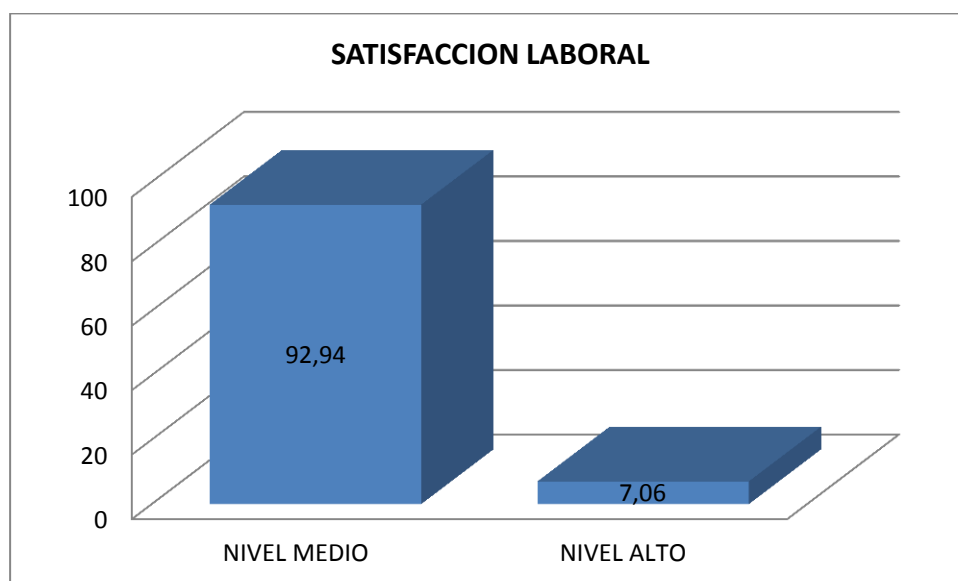


Figura 2 Satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

En la tabla 4 y figura 2 observamos que el 92.94% de los profesionales se encuentran en nivel medio respecto a la satisfacción laboral de su establecimiento. Así mismo observamos que el nivel alto presenta un 7.06% de los encuestados.

Tabla 5

Satisfacción laboral según dimensión 1 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Satisfacción laboral dimensión 1	Freq.	Percent	Cum.
Medio	10	11.76	11.76
Alto	75	88.24	100.00
Total	85	100.00	

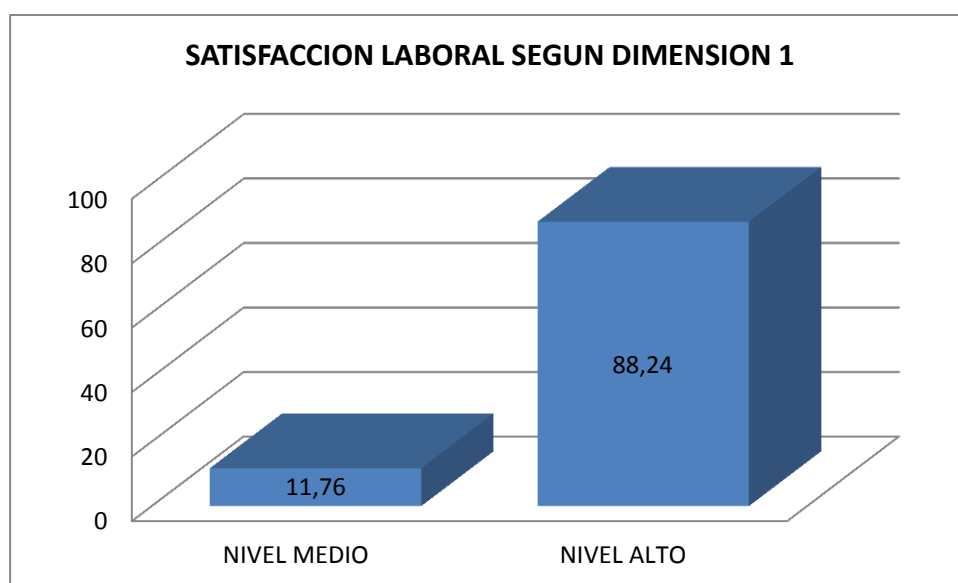


Figura 3 Satisfacción laboral según dimensión 1 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

En la tabla 5 y figura 3 observamos que el 11.76% de los profesionales se encuentran en nivel medio respecto a la satisfacción laboral en la dimensión 1. Así mismo observamos que el nivel alto corresponde a un 88.24% de los encuestados.

Tabla 6

Satisfacción laboral según dimensión 2 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Satisfacción laboral dimensión 2	Freq.	Percent	Cum.
Medio	64	75.29	75.29
Alto	21	24.71	100.00
Total	85	100.00	

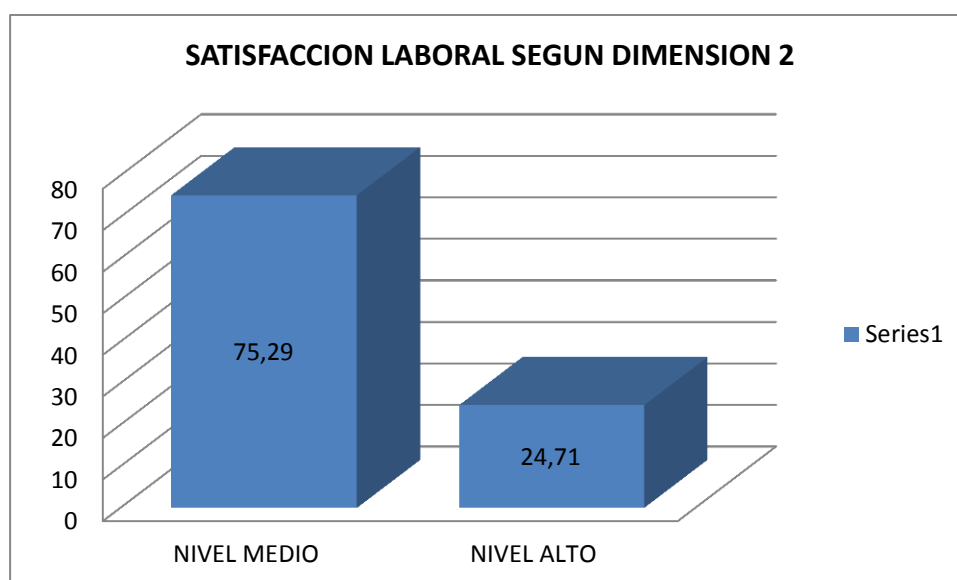


Figura 4 Satisfacción laboral según dimensión 2 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

En la tabla 6 y figura 4 observamos que el 75.29% de los profesionales se encuentran en nivel medio respecto a la satisfacción laboral en la dimensión 2. Así mismo observamos que el nivel alto se presenta en un 24.71% de los encuestados.

Tabla 7

Satisfacción laboral según dimensión 3 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Satisfacción laboral dimensión 3	Freq.	Percent	Cum.
Bajo	1	1.18	1.18
Medio	56	65.88	67.06
Alto	28	32.94	100.00
Total	85	100.00	

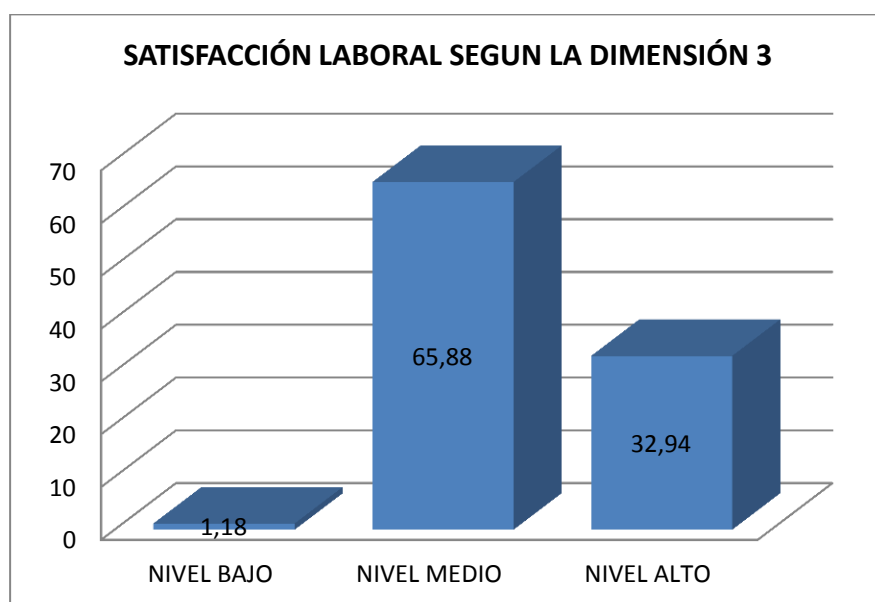


Figura 5 Satisfacción laboral según dimensión 3 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

En la tabla 7 y figura 5 observamos que el 1.18% de los profesionales se encuentran en nivel bajo respecto a la satisfacción laboral en la dimensión 3. Así mismo observamos que el nivel medio se presenta en un 65.88% y el nivel alto en un 32.94% de los encuestados.

Tabla 8

Satisfacción laboral según dimensión 4 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Satisfacción laboral dimensión 4	Freq.	Percent	Cum.
Bajo	26	30.59	30.59
Medio	45	52.94	83.53
Alto	14	16.47	100.00
Total	85	100.00	

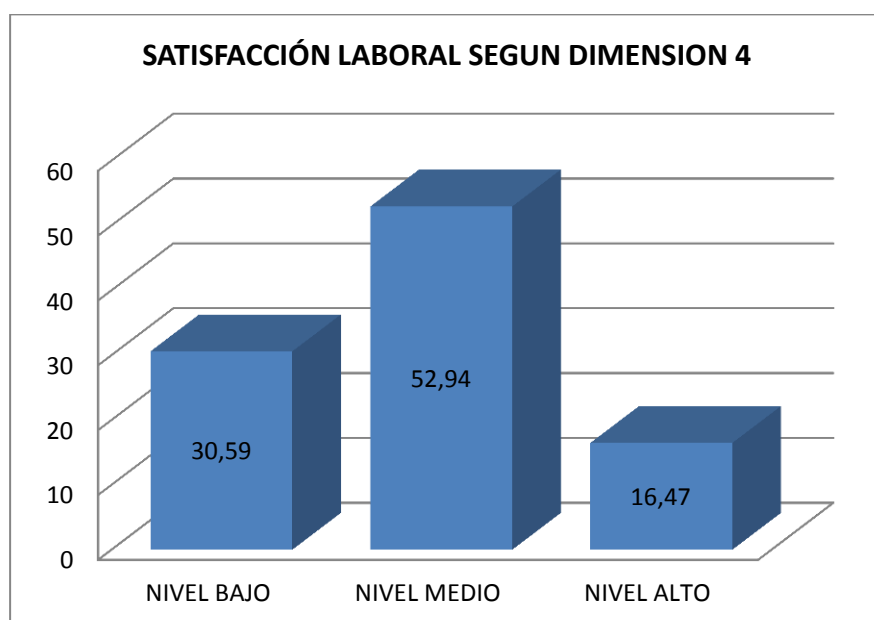


Figura 6 Satisfacción laboral según dimensión 4 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

En la tabla 8 y figura 6 observamos que el 30.59% de los profesionales se encuentran en nivel bajo respecto a la satisfacción laboral en la dimensión 4. Así mismo observamos que el nivel medio es de 52.94% y el nivel alto se presenta en un 16.47% de los encuestados.

Tabla 9

Satisfacción laboral según dimensión 5 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Satisfacción laboral dimensión 5	Freq.	Percent	Cum.
Bajo	5	5.88	5.88
Medio	68	80.00	85.88
Alto	12	14.12	100.00
Total	85	100.00	

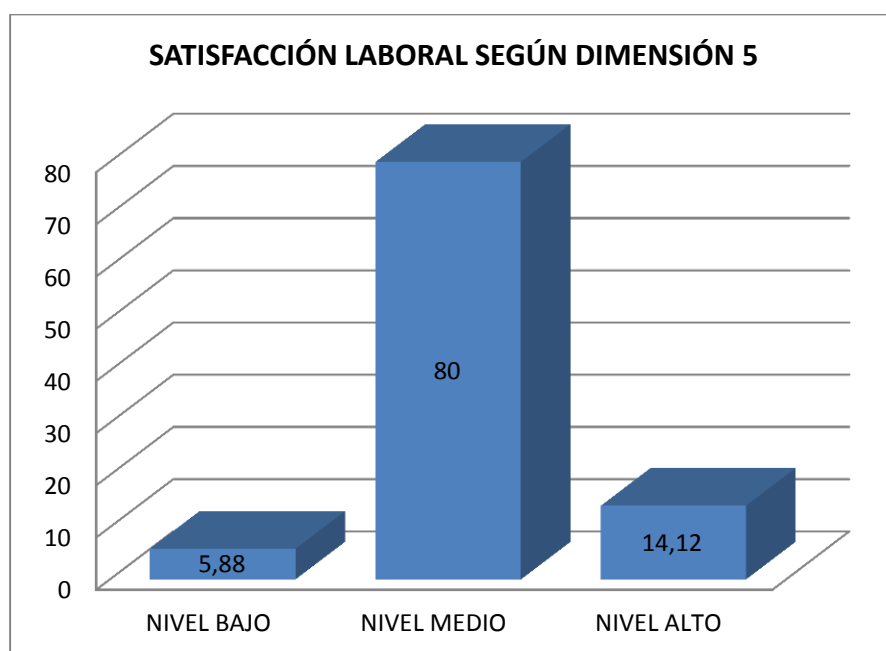


Figura 7 Satisfacción laboral según dimensión 5 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

En la tabla 9 y figura 7 observamos que el 5.88% de los profesionales se encuentran en nivel bajo respecto a la satisfacción laboral en la dimensión 5. Así mismo observamos que el nivel medio es un 80% y el nivel alto se presenta en un 14.12% de los encuestados.

Tabla 10

Satisfacción laboral según dimensión 6 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Satisfacción laboral dimensión 6	Freq.	Percent	Cum.
Bajo	15	17.65	17.65
Medio	66	77.65	95.29
Alto	4	4.71	100.00
Total	85	100.00	

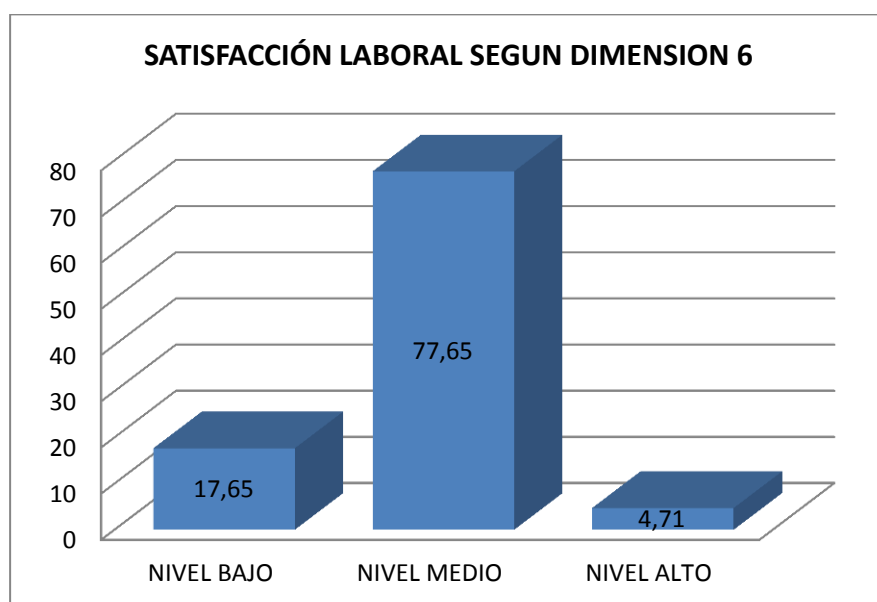


Figura 8 Satisfacción laboral según dimensión 6 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

En la tabla 10 y figura 8 observamos que el 17.65% de los profesionales se encuentran en nivel bajo respecto a la satisfacción laboral en la dimensión 6. Así mismo observamos que el nivel medio es de 77.65% y el nivel alto se presenta en un 4.71% de los encuestados.

Tabla 11

Satisfacción laboral según dimensión 7 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Satisfacción laboral dimensión 7	Freq.	Percent	Cum.
Medio	68	80.00	80.00
Alto	17	20.00	100.00
Total	85	100.00	

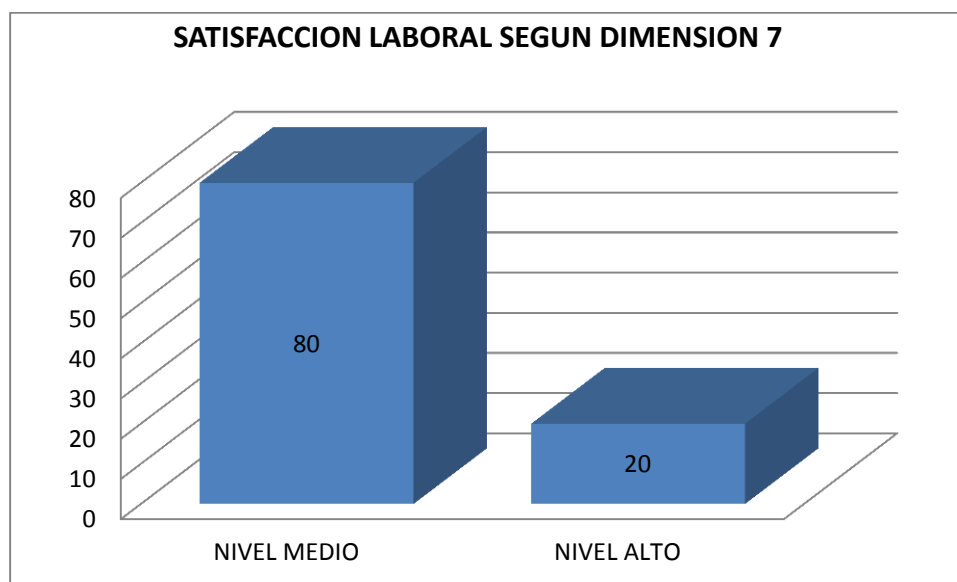


Figura 9 Satisfacción laboral según dimensión 7 del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

En la tabla 11 y figura 9 observamos que el 80% de los profesionales se encuentran en nivel medio respecto a la satisfacción laboral en la dimensión 7. Así mismo observamos que el nivel alto se presenta en un 20% de los encuestados.

Tabla 12

Compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Compromiso organizacional total	Freq.	Percent	Cum.
Bajo	5	5.88	5.88
Medio	77	90.59	96.47
Alto	3	3.53	100.00
Total	85	100.00	

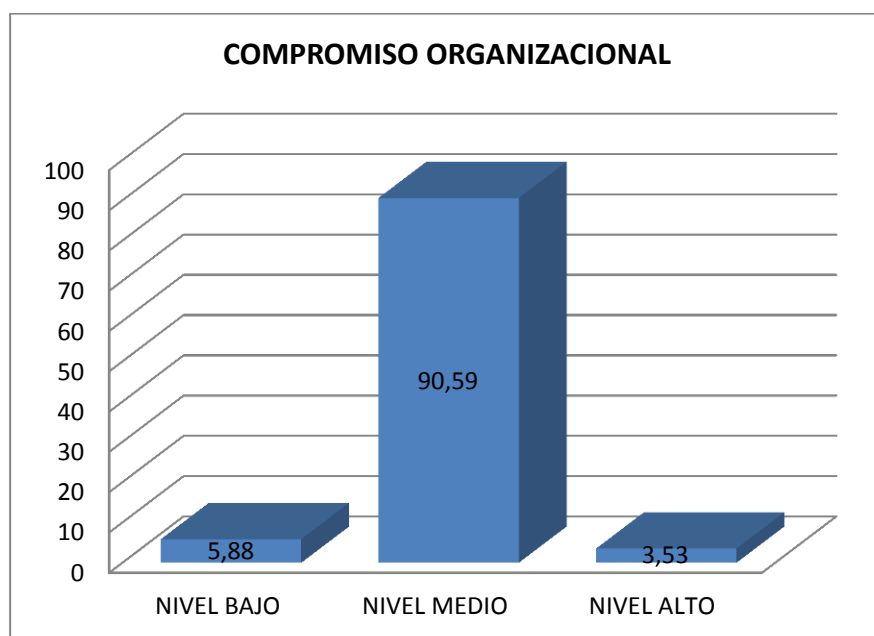


Figura 10 Compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

En la tabla 12 y figura 10 observamos que el 5.88% de los profesionales se encuentran en nivel bajo respecto al compromiso organizacional. Así mismo observamos que el nivel medio es 90.59% y el nivel alto se presenta en un 3.53% de los encuestados.

3.2 Estadística Inferencial

Para la contrastación de las hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, con un nivel de significancia = 0.05.

Prueba de Hipótesis general

Hipótesis de investigación

Si existe asociación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Contrastación de Hipótesis Estadística

Ha: • Si existe asociación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

H₀: • No existe asociación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

El nivel de significación es $\alpha=0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba: Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos.

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀
 $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Tabla 13.

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de las variables Satisfacción laboral y compromiso organizacional

Correlaciones			SATISFACCIÓN_ LABORAL_ TOTAL	COMPROMISO_ ORGANIZACIONAL_ TOTAL
		Coeficiente		
	SATISFACCIÓN_ LABORAL_ TOTAL	de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 . 85	.081 .460 85
Rho de Spearman	COMPROMISO_ ORGANIZACIONAL TOTAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.081 .460 85	1.000 . 85

Como se puede observar en la Tabla 13 el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,081 el cual se interpreta que la correlación es positiva, tomando como criterio la significancia al $p < 0.05$, nos indica que no es significativa la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional ($r = 0,081$, $p = 0,460$).

Decisión estadística:

De esta manera la hipótesis general de la investigación es rechazada, y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Hipótesis de investigación

Si existe asociación entre el desarrollo personal y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Contrastación de Hipótesis Estadística

Ha: • Si existe asociación entre el desarrollo personal y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

H0: • No existe asociación entre el desarrollo personal y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

El nivel de significación es $\alpha=0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba: Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos.

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

Tabla 14.

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable Satisfacción laboral en su dimensión 1 y la variable compromiso organizacional

Correlaciones			SATISFACCIÓN_ LABORAL_ DIMENSION 1	COMPROMISO_ ORGANIZACIONAL_ TOTAL
Rho de Spearman		Coeficiente		
	SATISFACCIÓN_ LABORAL_ DIMENSION 1	de	1.000	.225*
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	.039
		N	85	85
		Coeficiente		
	COMPROMISO_ ORGANIZACIONAL TOTAL	de	.225*	1.000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.039	.
		N	85	85

Como se puede observar en la Tabla 14 el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,225 el cual se interpreta que la correlación es positiva, tomando como criterio la significancia al $p < 0.05$, nos indica que es significativa la relación entre Satisfacción laboral en su dimensión 1 y el compromiso organizacional ($r = 0,225$, $p = 0,039$).

Decisión estadística:

De esta manera la hipótesis específica 1 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Hipótesis de investigación

Si existe asociación entre desempeño de tareas y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Contrastación de Hipótesis Estadística

Ha: Si existe asociación entre desempeño de tareas y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

H0: No existe asociación entre desempeño de tareas y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

El nivel de significación es $\alpha=0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba: Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos.

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

Tabla 15

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable Satisfacción laboral en su dimensión 2 y la variable compromiso organizacional

Correlaciones			SATISFACCIÓN_ LABORAL_ DIMENSION 2	COMPROMISO_ ORGANIZACIONA_ TOTAL
		Coeficiente		
	SATISFACCIÓN_ LABORAL_ DIMENSION 2	de correlación Sig. (bilateral)	1.000 .	.137 .213
Rho de Spearman		N	85	85
		Coeficiente		
	COMPROMISO_ ORGANIZACIONAL TOTAL	de correlación Sig. (bilateral)	.137 .213	1.000 .
		N	85	85

Como se puede observar en la Tabla 15 el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,137 el cual se interpreta que la correlación es positiva, tomando como criterio la significancia al $p < 0.05$, nos indica que no es significativa la relación entre Satisfacción laboral en su dimensión 2 y el compromiso organizacional ($r = 0,137$, $p = 0,213$).

Decisión estadística:

De esta manera la hipótesis general de la investigación es rechazada, y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Hipótesis de investigación

Si existe asociación entre la relación con la autoridad y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Contrastación de Hipótesis Estadística

Ha: Si existe asociación entre la relación con la autoridad y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

H0: No existe asociación entre la relación con la autoridad y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

El nivel de significación es $\alpha=0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba: Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos.

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

Tabla 16

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable Satisfacción laboral en su dimensión 3 y la variable compromiso organizacional

Correlaciones			SATISFACCIO_ LABORAL_ DIMENSION 3	COMPROMISO_ ORGANIZACIONAL_ TOTAL
Rho de Spearman		Coeficiente		
	SATISFACCION_ LABORAL_ DIMENSION 3	de correlación	1.000	.041
		Sig. (bilateral)	.	.708
		N	85	85
		Coeficiente		
	COMPROMISO_ ORGANIZACIONAL TOTAL	de correlación	.041	1.000
		Sig. (bilateral)	.708	.
		N	85	85

Como se puede observar en la Tabla 16 el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,041 el cual se interpreta que la correlación es positiva, tomando como criterio la significancia al $p < 0.05$, nos indica que no es significativa la relación entre Satisfacción laboral en su dimensión 3 y el compromiso organizacional ($r = 0,041$, $p = 0,708$).

Decisión estadística:

De esta manera la hipótesis general de la investigación es rechazada, y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

Hipótesis de investigación

Si existe asociación entre las condiciones físicas y/o materiales y compromiso organizacional del profesional de enfermería, centro quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Contrastación de Hipótesis Estadística

Ha: Si existe asociación entre las condiciones físicas y/o materiales y compromiso organizacional del profesional de enfermería, centro quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

H0: No existe asociación entre las condiciones físicas y/o materiales y compromiso organizacional del profesional de enfermería, centro quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

El nivel de significación es $\alpha=0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba: Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos.

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

Tabla 17

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable Satisfacción laboral en su dimensión 4 y la variable compromiso organizacional

Correlaciones			<i>SATISFACCIÓN_</i>	<i>COMPROMISO_</i>
			<i>LABORAL_</i>	<i>ORGANIZACIONL_</i>
			<i>DIMENSION 4</i>	TOTAL
Rho de Spearman		Coeficiente		
	<i>SATISFACCIÓN_</i>	de	1.000	.033
	<i>LABORAL_</i>	correlación		
	<i>DIMENSION 4</i>	Sig. (bilateral)	.	.764
		N	85	85
		Coeficiente		
	<i>COMPROMISO_</i>	de	.033	1.000
	<i>ORGANIZACIONAL</i>	correlación		
	<i>TOTAL</i>	Sig. (bilateral)	.764	.
		N	85	85

Como se puede observar en la Tabla 17 el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,033 el cual se interpreta que la correlación es positiva, tomando como criterio la significancia al $p < 0.05$, nos indica que no es significativa la relación entre Satisfacción laboral en su dimensión 4 y el compromiso organizacional ($r = 0,033$, $p = 0,764$).

Decisión estadística:

De esta manera la hipótesis general de la investigación es rechazada, y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 5

Hipótesis de investigación

Si existe asociación entre el desarrollo personal y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Contrastación de Hipótesis Estadística

Ha: Si existe asociación entre las políticas administrativas y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

H0: No existe asociación entre las políticas administrativas y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

El nivel de significación es $\alpha=0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba: Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos.

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

Tabla 18. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable Satisfacción laboral en su dimensión 5 y la compromiso organizacional

Correlaciones			SATISFACCION_ LABORAL_ DIMENSION 5	COMPROMISO_ ORGANIZACIONAL_ TOTAL
Rho de Spearman		Coeficiente		
	SATISFACCION_ LABORAL_ DIMENSION 5	de correlación	1.000	-.049
		Sig. (bilateral)	.	.656
		N	85	85
		Coeficiente		
	COMPROMISO_ ORGANIZACIONAL TOTAL	de correlación	-.049	1.000
		Sig. (bilateral)	.656	.
		N	85	85

Como se puede observar en la Tabla 18 el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $-0,049$ el cual se interpreta que la correlación es negativa, tomando como criterio la significancia al $p < 0,05$, nos indica que no es significativa la relación entre satisfacción laboral en su dimensión 5 y el compromiso organizacional ($r = -0,049$, $p = 0,656$).

Decisión estadística:

De esta manera la hipótesis general de la investigación es rechazada, y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 6

Hipótesis de investigación

Si existe asociación entre el desempeño de tareas y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Contrastación de Hipótesis Estadística

Ha: Si existe asociación entre los beneficios laborales y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

H0: No existe asociación entre los beneficios laborales y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

El nivel de significación es $\alpha=0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba: Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos.

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

Tabla 19. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable Satisfacción laboral en su dimensión 6 y la variable compromiso organizacional

Correlaciones			SATISFACCION_ LABORAL_ DIMENSION 6	COMPROMISO_ ORGANIZACIONAL_ TOTAL
Rho de Spearman		Coeficiente		
	SATISFACCION_ LABORAL_ DIMENSION 6	de	1.000	-.156
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	.155
		N	85	85
		Coeficiente		
	COMPROMISO_ ORGANIZACIONAL TOTAL	de	-.156	1.000
		correlación		
	Sig. (bilateral)	.155	.	
	N	85	85	

Como se puede observar en la Tabla 19 el coeficiente de correlación de Rho de Spearman -0,156 el cual se interpreta que la correlación es negativa, tomando como criterio la significancia al $p < 0.05$, nos indica que no es significativa la relación entre satisfacción laboral en su dimensión 6 y el compromiso organizacional ($r = -0,156$, $p = 0,155$).

Decisión estadística:

De esta manera la hipótesis general de la investigación es rechazada, y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 7

Hipótesis de investigación

Si existe asociación entre las relaciones sociales y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Contrastación de Hipótesis Estadística

Ha: Si existe asociación entre las relaciones sociales y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

H0: No existe asociación entre las relaciones sociales y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

El nivel de significación es $\alpha=0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba: Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos.

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

Tabla 20. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable Satisfacción laboral en su dimensión 7 y la variable compromiso organizacional

Correlaciones			SATISFACCION_ LABORAL_ DIMENSION 7	COMPROMISO_ ORGANIZACIONAL_ TOTAL
Rho de Spearman		Coeficiente		
	SATISFACCION_ LABORAL_ DIMENSION 7	de correlación	1.000	.066
		Sig. (bilateral)	.	.548
		N	85	85
		Coeficiente		
	COMPROMISO_ ORGANIZACIONAL TOTAL	de correlación	.066	1.000
		Sig. (bilateral)	.548	.
		N	85	85

Como se puede observar en la Tabla 20 el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,066 el cual se interpreta que la correlación es positiva, tomando como criterio la significancia al $p < 0.05$, nos indica que no es significativa la relación entre satisfacción laboral en su dimensión 7 y el compromiso organizacional ($r = 0,066$, $p = 0,548$).

Decisión estadística:

De esta manera la hipótesis general de la investigación es rechazada, _
acepta la hipótesis nula

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe asociación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016. A continuación, se discutirán los hallazgos de este estudio:

Como se puede observar en la investigación el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,081 el cual se interpreta que la correlación es positiva, tomando como criterio la significancia al $p < 0.05$, nos indica que no es significativa la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional ($r = 0,081$, $p = 0,080$) esto discrepa con lo encontrado por Palma Carrillo en el 2003 y Meyer, Allen en 1997.

En cuanto al análisis específico se encontró que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,225 el cual se interpreta que la correlación es positiva, tomando como criterio la significancia al $p < 0.05$, nos indica que es significativa la relación entre Satisfacción laboral en su dimensión 1 y el compromiso organizacional ($r = 0,225$, $p = 0,039$), esto concuerda con lo encontrado por Palma Carrillo en el 2003 y Meyer, Allen en 1997.

Se encontró que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,137 el cual se interpreta que la correlación es positiva, tomando como criterio la significancia al $p < 0.05$, nos indica que no es significativa la relación entre Satisfacción laboral en su dimensión 2 y el compromiso organizacional ($r = 0,137$, $p = 0,213$) esto discrepa con lo encontrado por Palma Carrillo en el 2003 y Meyer, Allen en 1997.

Se encontró que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,041 el cual se interpreta que la correlación es positiva, tomando como criterio la significancia al $p < 0.05$, nos indica que no es significativa la relación entre Satisfacción laboral en su dimensión 3 y el compromiso organizacional ($r = 0,041$, $p = 0,708$) esto discrepa con lo encontrado por Palma Carrillo en el 2003 y Meyer, Allen en 1997.

Se encontró que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,033 el cual se interpreta que la correlación es positiva, tomando como criterio la significancia al $p < 0.05$, nos indica que no es significativa la relación entre Satisfacción laboral en su

dimensión 4 y el compromiso organizacional ($r= 0,033$, $p=0,764$) esto discrepa con lo encontrado por Palma Carrillo en el 2003 y Meyer, Allen en 1997.

Se encontró que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $-0,049$ el cual se interpreta que la correlación es negativa, tomando como criterio la significancia al $p<0.05$, nos indica que no es significativa la relación entre satisfacción laboral en su dimensión 5 y el compromiso organizacional ($r= -0,049$, $p=0,656$) esto discrepa con lo encontrado por Palma Carrillo en el 2003 y Meyer, Allen en 1997.

Se encontró que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $-0,156$ el cual se interpreta que la correlación es negativa, tomando como criterio la significancia al $p<0.05$, nos indica que no es significativa la relación entre satisfacción laboral en su dimensión 6 y el compromiso organizacional ($r= -0,156$, $p=0,155$) esto discrepa con lo encontrado por Palma Carrillo en el 2003 y Meyer, Allen en 1997.

Se encontró que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $0,066$ el cual se interpreta que la correlación es positiva, tomando como criterio la significancia al $p<0.05$, nos indica que no es significativa la relación entre satisfacción laboral en su dimensión 7 y el compromiso organizacional ($r= 0,066$, $p=0,548$); esto discrepa con lo encontrado por Palma Carrillo en el 2003 y Meyer, Allen en 1997.

V. CONCLUSIONES

Se concluye lo siguiente:

- Primera** : Existe relación positiva baja no significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.
- Segunda** : Existe relación positiva baja significativa entre satisfacción laboral en su dimensión 1 y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.
- Tercera** : Existe relación positiva baja no significativa entre Satisfacción laboral en su dimensión 2 y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016
- Cuarta** : Existe relación positiva baja no significativa entre satisfacción laboral en su dimensión 3 y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.
- Quinta** : Existe relación positiva baja no significativa entre Satisfacción laboral en su dimensión 4 y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.
- Sexta** : Existe relación negativa baja no significativa entre Satisfacción laboral en su dimensión 5 y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.
- Sétima** : Existe relación negativa baja no significativa entre Satisfacción laboral en su dimensión 6 y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional

Dos de Mayo, 2016.

Octava : Existe relación positiva baja no significativa entre satisfacción laboral en su dimensión 7 y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda:

- Primera** : Implementar estrategias que ayuden a mejorar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del profesional de enfermería.
- Segunda** : Incentivar al desarrollo personal del profesional de enfermería mediante charlas de superación personal.
- Tercera** : Incentivar el desarrollo de funciones y/o actividades donde el personal profesional de enfermería participe activamente para un óptimo desempeño de tareas reflejado en la satisfacción laboral.
- Cuarta** : Desarrollar programas de reuniones técnicas-sociales con el personal profesional de enfermería para optimizar la relación con la autoridad.
- Quinta** : Proporcionar ambientes físicos y materiales adecuados para el desempeño de funciones.
- Sexta** : Realizar reuniones técnicas semanales y/o mensuales para plantear y establecer las políticas administrativas que ayuden a mejorar la satisfacción laboral.
- Séptima** : Apoyar y realizar capacitaciones para lograr la obtención de los beneficios laborales del personal profesional de enfermería.
- Octava** : Desarrollar ambiente de socialización durante el desarrollo del trabajo diario donde participen los trabajadores para mejorar las relaciones sociales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, Leyton, Meza (2012) *Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Perú.
- Almeida, H., Faisca, L. & Jesus, S. N. (2007). *Implicação Organizacional: Um Estudo confirmatório do Instrumento* In A. Caetano, M. Garrido, S. Batel & AC. Martins (Orgs.), *Percursos da Investigação em Psicologia Social e Organizacional – volumen III* (pp. 193-211). Lisboa: Colibri.
- Bayona, C., Goñi, S. & Madorrán, C. (1995). *Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. España: Universidad Pública de Navarra.
- Carmeli, A., Elizur, D. & Yaniv, E. (2007). *The theory of work commitment: a facet analysis*. *Personnel Review*, 36 (4), 638-649. Retirado en 2 de mayo de 2008, de Emerald Journals (Recursos Electrónicos UCA).
- Carochinho, J. A. (2002). *Assertividade e Compromisso Organizacional: Evidências de um Estudo Empírico*. *Psicologia Teoria, Investigação e Prática*, 7 (1), 37-52.
- Cavalcante, J. (2004) *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas* (tesis doctoral) Bahía- Brasil.
- Cifuentes, J. (2012). *Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención*. (Tesis de Maestría). Colombia.
- Chiang, M. y col (2010). *Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail*. Vol. 19 (2): 21-36, 2010.
- Cohen, A. (2003). *Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach*. Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Córdoba (2005) *Compromiso Organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT)*. Venezuela.
- Díaz y Quijada (2005). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional*. México.
- Fernández B. (2003) *Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile*.

- Frias (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación*. Chile.
- Fundacion Khan. (1993) Programa de fortalecimiento de servicios de salud. 100 consejos para una mejor gestión. Washington D.C.
- Gonzales, M. (2001). Comportamiento organizacional un enfoque latinoamericano. Compacio Ed. Continental. México.
- Gelade, G. A., Dobson, P. & Auer, K. (2008). *Individualism, Masculinity, and the Sources of Organizational Commitment*. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 39 (5), 599-617. Retirado en 10 de octubre de 2009 de Sage (Recursos Electrónicos UCA).
- Greenberg, E. S., Sikora, P. B., Grunberg, L. & Moore, S. (2006). Work Teams and Organizational Commitment: Exploring the Influence of the Team Experience on Employee Attitudes. Workplace Change Project. Institute of Behavioral Science.
- Guimarães, V. F. (2007). *Bases de poder do supervisor, conflitos intragrupais e comprometimento organizacional e com a equipe: um estudo exploratório*. Disertación de Master. Universidad de Uberlandia.
- Henkin, A. B. & Holliman, S. L. (2009). *Urban Teacher Commitment: Exploring Associations With Organizational Conflict, Support for Innovation, and Participation*. *Urban Education*, 44 (2), 160-180. Retirado en 10 de octubre de 2009 de Sage (Recursos Electrónicos UCA).
- Hera, C. A., Iñigo, D. M., Mazo, F. R. & Bilbao, R. D. (2004) Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., Col (2014); Metodología de la investigación, Editorial Mc Graw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V., 6ta Edición, pág. 613, México.
- Jericó, P. (2001). Gestión del Talento. Del profesional con talento al talento organizativo. Ed Prentice Hall Financial Times, Madrid, España.

- Kenneth, W.(1990) *Conducta organizacional y psicológica del personal*. Compañía Edi. Continental SA. México.
- Kinicki, A. & Kreitner, R. (2006). *Comportamiento Organizacional* (2.^a ed.) (M. Rosa, Trad.). São Paulo: McGraw-Hill Interamericana do Brasil.
- Lagomarsino, R. (2003). *Compromiso Organizacional*. IEEM: Revista de Antiguos Alumnos, 1, 79-83. Retirado en 19 de setiembre de 2009 de la Base de Datos Dialnet (Recursos Electrónicos UCA).
- Ling, M., Yungfeng, W., Lijun, H. & Jing, W. (2008). *The Structure of Teachers' Organizational Commitment in China: Confirmatory Factor Analysis*. Wireless Communications, Networking and Mobile Computing, 2008. WiCom 2008. International Conference on. 12-14 octubre (1–4). Retirado en 18 de setiembre de 2009 de la Base de Datos IEEE Xplore (Recursos Electrónicos UCA).
- Llorente, G. A. (2007). *Jornada Laboral y Compromiso Organizacional*. In C. M. Idoeta (coord.). *Empresa global y mercados locales: XXI Congreso Anual AEDEM*, Universidad Rey Juan Carlos, 1. Retirado en 2 de octubre de la Base de Datos Dialnet (Recursos Electrónicos UCA).
- Locke, E. (1976) "*The Nature and Causes of Job Satisfaction*" in *Dunnette, M. D. Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (1st Ed.), Chicago, IL: Rand McNally. p 1297-49..
- Locke, E.A. (1984). Job satisfaction. En M. Gruneberg & T. Walls (Eds.), *Social Psychology and Organizational Behavior* (pp. 93-117). Nueva York: John Wiley and Sons
- López, J (2005). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el Tercer milenio*. Rev. De investigación de la facultad de ciencias administrativas, UNMSM, 2005 N° 15. Vol (8). Julio. pp 26
- Macedo H, B. (2011). *Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas críticas en el Hospital de apoyo Víctor Ramos Guardia-Huaraz*. (Tesis de especialidad). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991) "A *three-component conceptualization of Organizational commitment*", en Human Resource Management Review, 1, pp. 61-98
- Meyer J. y Allen. (1997) *commitment in the workplace: theory, research and application*. California; Sage Publications. Recuperado De <http://stevejaros.com/wp-content/uploads/2009/08/Jaros-ICFAI-2007-Meyer-and-Allen1.pdf>
- Ministerio de Salud (2002). *Dirección general de salud de las personas dirección ejecutiva de servicios de salud dirección de garantía de la calidad y acreditación*.
- Ministerio de Salud (1996). *Manual de relaciones interpersonales*. Proyecto salud y nutrición básica.
- Marriner T., A (1996). *Administración y liderazgo en enfermería*. 5ta Edición.
- Moya, S. (2011). *Motivación y Satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Cantabria. España.
- Monteza, N. (2010). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico Hospital EsSalud-Chiclayo*. Perú.
- Muñoz, O y col. (2008) *Estudio de clima ético hospitalario en tres instituciones hospitalarias de Bogotá-Colombia*. En: Revista Enfermería Universitaria ENEO- UNAM. Abril –Junio, vol. 5 no. 1.
- Nascimento, J. L., Lopes, A. & Salgueiro, M. F. (2008). *Estudo sobre a validação do "Modelo de Comportamento Organizacional" de Meyer e Allen para o contexto português*. Comportamento Organizacional e Gestão, 14 (1), 115-133.
- Oliveira, P., Nascimento, J. L. & Lopes, A. (2007). *Liderança, Comprometimento Organizacional e Vínculo Laboral*. Recursos Humanos Magazine, 51, 20-26.
- Palma C., S. (1999). *Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Rev. Teoría e investigación en Psicología. Universidad Ricardo Palma. Vol. IX. N° 1. 27-34

- Palma C., S. (2004). *Escala de Clima Laboral CL-SPC/ Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC*. Manual. Perú.
- Perez, R. (2014). *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades Limeñas*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pérez y Azzolini (2012). *Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral*. Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento, Vol. 4, (3): 69-77, Diciembre 2012. Recuperado de https://www.academia.edu/25954852/Liderazgo_equipos_y_grupos_de_trabajo_o_su_relaci%C3%B3n_con_la_satisfacci%C3%B3n_laboral
- Pérez , Guillén, Brugos y Aguinaga (2013), *Satisfacción Laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria en Pamplona, España*. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v36n2/original6.pdf>
- Pineda, A. L. (2006). *Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas Variables Demográficas*. Revista de Investigación Psicología 9 (1). Retirado en 6 de septiembre de 2009 de la Base de Datos SciELO (Recursos Electrónicos UCA). Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera Profesional Peruano.
- Ramos C., N. (2003). *Grados de satisfacción laboral de las enfermeras en las unidades productivas de servicios de salud en Puno*. (Tesis de maestría). Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rego, A., Leite, R., Carvalho, T., Freire, C. & Vieira, A. (2004). *Organizational Commitment: Toward a different understanding of the ways people feel attached to their organizations*. Management Research, 2 (3), 201-218.
- Ribeiro, J. A. & Bastos, A. V. B. (2010). *Comprometimento e Justiça Organizacional: Um Estudo de suas Relações com Recompensas Assimétricas*. Psicologia Ciência e Profissão, 30 (1), 4-21.
- Rivera, O. (2010) *Compromiso Organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*.Perú.

- Robbins, S. (1998). *La Administración en el Mundo de Hoy*. Editorial Prentice Hall. México.
- Robbins P., S (2003). *Comportamiento organizacional conceptos, controversias y aplicaciones*. 6ta Edición. Editorial Prentice may Hispanoamericana. México.
- Robbins P., S (2009). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Edit. Prentice Hall.
- Rodríguez, E. V., Franco, T. C. & Santos, M. J. N. (2006). *Nature and antecedents of organizational commitment: Considerations for human resources management*. Portuguese Journal of Management Studies, XI (2), 75-95.
- Sanín P. J., Salanova S. M. (2012). *Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*. Universidad de Psicología. Colombia.
- Tarco, R. (2003). *Satisfacción laboral del usuario interno en los establecimientos de salud de la red Quispicanchis-Acomayo*. Universidad Nacional de Antonio Abad del Cusco. Perú.
- Toro, F. (2002). *Desempeño y Productividad, contribución de la Psicología Ocupacional*. Medellín. Cincel Ltda.
- Urbina L, O. Soler C, S. y Otero, M. (2005). *Evaluación del desempeño del profesional de enfermería del servicio de neonatología*. Habana.
- Vásquez (2007) *Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Perú.
- Vroom J.(2001) *Capacidad instrumental de la laboral empresarial Alemania: Rev. Actualizaciones en enfermería*. p 55.
- Wells, M. M. & Thelen, L. & Ruark, J. (2007). *Workspace Personalization and Organizational Culture: Does Your Workspace Reflect You or Your Company?*. Environment and Behavior, 39 (5),616-634. Retirado de Sage (Recursos Electrónicos UCA).

Yang, S., Worden, S., & Wilson, G. (2004). *Sources of organizational commitment: The effects of internal labor markets and worker values*. *Sociological Spectrum*, 24, 667-688.

Zegarra, F. (2014) *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú.

ANEXOS

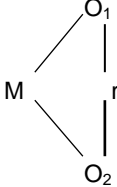
ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Satisfacción laboral y compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

AUTOR: Lorena Erika Meza Bazalar.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valores	de Nivel y Rango
Problema General ¿Existe asociación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016?	Objetivo General • Determinar si existe asociación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	Hipótesis General • Si existe asociación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	Variable 1: Satisfacción Laboral				
Problemas Específicos ¿Existe asociación entre el desarrollo personal y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016?	Objetivos Específicos • Identificar si existe asociación entre el desarrollo personal y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	Hipótesis Específicos • Si existe asociación entre el desarrollo personal y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	1. Desarrollo personal.	1.1 Trabajo facilita desarrollo personal. 1.2 Bienestar con la actividad laboral ejecutada.	1,2,3, 4,5 y 6	Ordinal tipo Likert	Alto 141 – 175
¿Existe asociación entre el desempeño de tareas y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016?	• Identificar si existe asociación entre el desempeño de tareas y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	• Si existe asociación entre el desempeño de tareas y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	2. Desempeño de tareas.	2.1 La actividad laboral es eficaz e importante. 2.2 La actividad desempeñada es trascendental e interesante.	7,8,9, 10,11 y 12		
¿Existe asociación entre la relación con la autoridad y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016?	• Identificar si existe asociación entre la relación con la autoridad y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	• Si existe asociación entre la relación con la autoridad y el compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.	3. Relación con la autoridad.	3.1 Disposición de la jefatura es adecuada. 3.2 La relación con los superiores es trascendental para las funciones ejecutadas. 3.3 La jefatura aprecia el esfuerzo y la labor desempeñada.	13,14 15,16 17 y 18	2 En Desacuerdo (ED)	Bajo 35 – 114
¿Existe asociación entre las condiciones físicas y/o	• Identificar si existe asociación entre las condiciones físicas y/o	• Si existe asociación entre las condiciones físicas y/o	4. Condiciones físicas y/o materiales.	4.1 Asignación adecuada del entorno físico de trabajo. 4.2 Recursos materiales indispensables para una adecuada practica laboral.	19,20 21,22 y 23	3 Indeciso (I)	
			5. Políticas administrativas.	5.1 Reciprocidad entre lo que se recibe y perspectiva de la organización. 5.2 Percepción positiva en relación a la	24,25 26,27 y 28	4 De acuerdo (DA)	
			6. Beneficios		29,30	5 Totalmente de acuerdo (TDA)	

<p>materiales y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016?</p> <p>¿Existe asociación entre las políticas administrativas y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016?</p> <p>¿Existe asociación entre los beneficios laborales y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016?</p> <p>¿Existe asociación entre las relaciones sociales y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016?</p>	<p>asociación entre las condiciones físicas y/o laborales y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.</p> <p>• Identificar si existe asociación entre las políticas administrativas y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016</p> <p>• Identificar si existe asociación entre los beneficios laborales y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.</p> <p>• Identificar si existe asociación entre las relaciones sociales y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.</p>	<p>laborales y compromiso organizacional en el profesional de enfermería, centro quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.</p> <p>• Si existe asociación entre las políticas administrativas y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.</p> <p>• Si existe asociación entre los beneficios laborales y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.</p> <p>• Si existe asociación entre las relaciones sociales y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.</p>	<p>laborales.</p> <p>7. Relaciones sociales.</p>	<p>empresa.</p> <p>6.1 Sueldo adecuado y justo.</p> <p>6.2 Asistencia de beneficios y agradecimientos.</p> <p>7.1 Contexto social adecuado para desarrollar actividades.</p> <p>7.2 Existencia de solidaridad, cooperación, colaboración entre colaboradores.</p>	<p>31,32</p> <p>.</p> <p>33,34</p> <p>35,36</p> <p>.</p>																							
Variable 2: Compromiso organizacional																												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Dimensiones</th> <th style="text-align: left;">Indicadores</th> <th style="text-align: left;">Ítems</th> <th style="text-align: left;">Escala de valores</th> <th style="text-align: left;">de Nivel y rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">1. Compromiso afectivo.</td> <td>1.1 Vínculo emocional.</td> <td>1, 2, 3</td> <td rowspan="3">Ordinal tipo Likert 1 Definitivamente en desacuerdo 2 Muy en desacuerdo 3 En desacuerdo 4 De acuerdo 5 6 Definitivamente de acuerdo</td> <td rowspan="3">Alto 93 al 126 Medio 57 al 92 Bajo 21 al 56 Rango: 35</td> </tr> <tr> <td>1.2 Impresión de satisfacción de necesidades.</td> <td>4, 5, 6 y 7</td> </tr> <tr> <td>1.3 Satisfacción de pertenencia a la organización.</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2. Compromiso normativo.</td> <td>2.1 Relación con la institución.</td> <td>8, 9, 10, 11, 12 y 13</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. Compromiso de continuidad.</td> <td>3.1 Obligación de trabajo en la institución. 3.2 Alternativas laborales. 3.3 Valoración de estabilidad.</td> <td>14,15 16,17 18,19 20,21</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>						Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	de Nivel y rango	1. Compromiso afectivo.	1.1 Vínculo emocional.	1, 2, 3	Ordinal tipo Likert 1 Definitivamente en desacuerdo 2 Muy en desacuerdo 3 En desacuerdo 4 De acuerdo 5 6 Definitivamente de acuerdo	Alto 93 al 126 Medio 57 al 92 Bajo 21 al 56 Rango: 35	1.2 Impresión de satisfacción de necesidades.	4, 5, 6 y 7	1.3 Satisfacción de pertenencia a la organización.		2. Compromiso normativo.	2.1 Relación con la institución.	8, 9, 10, 11, 12 y 13			3. Compromiso de continuidad.	3.1 Obligación de trabajo en la institución. 3.2 Alternativas laborales. 3.3 Valoración de estabilidad.	14,15 16,17 18,19 20,21	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	de Nivel y rango																								
1. Compromiso afectivo.	1.1 Vínculo emocional.	1, 2, 3	Ordinal tipo Likert 1 Definitivamente en desacuerdo 2 Muy en desacuerdo 3 En desacuerdo 4 De acuerdo 5 6 Definitivamente de acuerdo	Alto 93 al 126 Medio 57 al 92 Bajo 21 al 56 Rango: 35																								
	1.2 Impresión de satisfacción de necesidades.	4, 5, 6 y 7																										
	1.3 Satisfacción de pertenencia a la organización.																											
2. Compromiso normativo.	2.1 Relación con la institución.	8, 9, 10, 11, 12 y 13																										
	3. Compromiso de continuidad.	3.1 Obligación de trabajo en la institución. 3.2 Alternativas laborales. 3.3 Valoración de estabilidad.	14,15 16,17 18,19 20,21																									

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Tipo de estudio:</p>  <p>Diseño: Transversal</p>	<p>Población: 93 profesionales de enfermería</p> <p>Tipo de muestra: No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 85 profesionales de enfermería</p>	<p>Variable 1: Satisfacción Laboral</p> <p>Técnicas: Escala para medir actitudes. La encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario. "Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC"</p> <p>Autor: Sonia Palma Carrillo Año: 2003</p> <p>Monitoreo: No aplicable, entrevista al momento de aplicar el instrumento.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Campo - Hospital</p> <p>Forma de Administración: Directa a sujeto de estudio.</p>	<p>Descriptiva Tablas de frecuencia Gráfico de barras</p> <p>Inferencial Prueba de coeficiente de correlación Rho de Spearman.</p>
		<p>Variable 2: Compromiso Organizacional</p> <p>Técnicas: Escala para medir actitudes. La encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario. "La Escala de Compromiso Organizacional"</p> <p>Autor: Meyer y Allen. Año: 1997</p> <p>Monitoreo: No aplicable, entrevista al momento de aplicar el instrumento.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Campo - Hospital</p> <p>Forma de Administración: Directa a sujeto de estudio.</p>	

ANEXO 2
CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN



Ministerio de Salud
Hospital Nacional
"Dos de Mayo"

SOLICITO: Autorización y Aprobación para Realizar Estudio de Investigación

SEÑOR DIRECTOR DEL HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"
Sr. Dr.

Jorge Ricalde Chapilliquen

Mediante la presente el (los) autor(es) Estudiante () Medico ()
Residente () Otros Profesionales (X) de la Institución de

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

me dirijo (nos dirigimos) a Usted. para solicitar autorización y aprobación
del trabajo de Investigación titulado "

SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO
DE CIRUGIA, HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO

y que deseo (amos) llevar acabo en ésta prestigiosa institución.

Los resultados de éste estudio serán usados para : (marque con un
Círculo) :

- 1.-Tesis : Universidad
 2.-Tarea de un Curso de Universidad
 3.-Ensayo Clínico: Patrocinado por Laboratorio :
 4.-Presentación a Congreso-Publicación
 5.- Otros :

Asimismo; entiendo que para la aprobación del estudio en mención, éste
será revisado por el Area de Investigación de la Oficina de apoyo a la
Docencia e Investigación, el Comité de Bioética (si así lo amerita) y la
Jefatura del Departamento donde el estudio se realizará para cual
adjunto el protocolo del estudio.

He (mos) coordinado con el(la), Dr(a), (Lic.) Roberto Pascual
Serna..... profesional del Hospital Dos de Mayo para que nos
apoye y monitorice durante la ejecución de nuestro estudio (No necesario
si el investigador es intrahospitalario).

... III

ANEXO 3

Matriz de datos

Satisfacción laboral y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016

*Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL 1	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL 2	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL 3	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL 4	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL 5	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL 6	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL 7	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL 8	SATISFACCIÓN LABORAL TOTAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL 1	COMPROMISO ORGANIZACIONAL 2	COMPROMISO ORGANIZACIONAL 3	COMPROMISO ORGANIZACIONAL 4	var	var	var	var
1	27	21	15	9	19	11	13	115	33	29	28	90					
2	24	21	20	12	13	9	13	112	33	22	25	80					
3	30	22	20	8	14	11	12	117	25	19	11	55					
4	27	23	22	15	18	10	18	133	27	20	27	74					
5	23	24	13	10	18	11	14	113	15	12	20	47					
6	23	22	18	17	17	11	14	122	25	23	26	74					
7	28	22	22	15	13	9	11	120	32	23	21	76					
8	26	22	23	15	17	10	18	131	34	23	28	85					
9	21	19	19	14	13	10	12	108	30	24	28	82					
10	28	23	21	19	16	13	15	135	30	25	22	77					
11	26	23	20	17	18	9	14	127	31	22	18	71					
12	24	19	20	15	15	12	14	119	26	24	29	79					
13	28	22	17	12	18	11	16	124	26	18	26	70					
14	22	21	21	20	17	10	15	126	26	20	28	74					
15	25	23	23	18	12	16	14	131	20	17	25	62					
16	24	22	17	13	13	11	15	115	27	17	24	68					
17	27	22	23	18	18	14	15	137	30	22	27	79					
18	29	23	25	11	13	14	16	131	28	19	22	69					
19	28	23	23	15	12	9	11	121	32	19	23	74					
20	27	22	23	9	16	10	15	122	27	23	30	80					
21	28	22	22	10	13	9	12	116	28	20	25	73					
22	22	20	20	16	14	10	13	116	22	17	27	66					

Vista de datos Vista de variables

Satisfacción laboral y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

*Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL TOTAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	var	var	var	var
21	28	22	22	10	13	9	12	116	28	20	25	73					
22	23	20	20	16	14	10	13	116	22	17	27	66					
23	29	21	23	12	18	10	16	129	21	22	24	67					
24	24	20	21	14	13	9	13	114	28	24	32	84					
25	30	22	25	9	15	12	14	127	40	18	25	83					
26	29	22	21	12	14	12	16	126	32	26	27	85					
27	24	18	22	10	14	12	10	110	30	18	16	64					
28	25	21	18	17	15	13	15	124	27	24	29	80					
29	27	23	27	16	14	10	10	127	37	28	27	92					
30	26	22	20	13	15	12	15	123	35	23	31	89					
31	29	20	18	15	14	11	15	122	38	25	29	92					
32	26	23	22	11	14	7	15	118	31	25	27	83					
33	27	25	24	17	23	12	16	144	35	28	31	94					
34	24	20	21	16	12	14	14	121	27	20	24	71					
35	29	23	21	14	14	9	14	124	32	21	37	90					
36	28	22	25	21	9	12	17	134	26	19	26	71					
37	30	23	21	10	19	13	14	130	27	20	25	72					
38	27	23	17	10	20	7	12	116	27	20	25	72					
39	25	20	21	12	23	13	18	132	25	19	26	70					
40	28	20	24	20	16	9	14	131	31	22	23	76					
41	25	20	25	20	19	13	14	136	23	17	27	67					
42	28	21	16	6	18	8	12	100	28	21	20	70					

Vista de datos Vista de variables

Satisfacción laboral y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

*Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL TOTAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	var	var	var	var
42	28	21	16	6	18	8	12	109	28	21	30	79				
43	23	21	22	18	13	13	16	126	27	20	25	72				
44	24	19	18	12	16	11	14	114	27	24	27	78				
45	28	20	24	20	17	8	15	132	27	24	31	82				
46	29	21	16	19	18	14	15	132	36	16	17	69				
47	28	22	17	14	12	10	15	118	32	21	26	79				
48	24	19	23	17	13	15	13	124	15	15	21	51				
49	26	23	20	15	13	13	14	124	27	22	27	76				
50	22	21	17	10	14	14	16	114	27	21	26	74				
51	26	27	25	18	21	15	15	147	25	20	29	74				
52	24	20	18	12	15	11	15	115	24	19	25	68				
53	28	21	24	18	13	12	14	130	32	22	18	72				
54	18	22	18	13	9	11	10	101	22	16	24	62				
55	23	21	22	12	18	12	14	122	22	18	30	70				
56	23	21	24	15	19	15	16	133	24	16	22	62				
57	26	23	21	11	23	13	11	128	25	20	23	68				
58	18	16	21	9	18	11	14	107	23	21	27	71				
59	27	25	21	10	15	11	15	124	32	22	28	82				
60	21	17	19	11	21	12	11	112	26	21	30	77				
61	23	21	19	13	14	10	12	112	27	19	23	69				
62	30	20	25	8	8	12	14	117	29	21	28	78				
63	24	21	18	10	16	9	14	119	22	21	24	75				

Vista de datos Vista de variables

Satisfacción laboral y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016

*Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSION 1	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSION 2	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSION 3	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSION 4	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSION 5	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSION 6	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSION 7	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSION 8	SATISFACCIÓN LABORAL TOTAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL DIMENSION 1	COMPROMISO ORGANIZACIONAL DIMENSION 2	COMPROMISO ORGANIZACIONAL DIMENSION 3	COMPROMISO ORGANIZACIONAL DIMENSION 4	var	var	var	var
62	30	20	25	8	8	12	14	117	29	21	28	78					
63	24	21	18	10	16	9	14	112	23	21	31	75					
64	25	23	26	10	12	14	14	124	25	14	14	53					
65	24	20	24	9	12	11	12	112	32	21	32	85					
66	28	22	21	20	17	16	13	137	33	24	28	85					
67	28	24	25	22	15	12	17	143	28	20	22	70					
68	25	20	22	10	21	9	14	121	26	14	19	59					
69	28	22	22	15	15	10	14	126	28	21	28	77					
70	28	18	21	12	18	10	15	122	22	19	25	66					
71	30	22	23	11	13	13	16	128	35	26	25	86					
72	22	19	18	19	13	16	16	123	22	25	40	87					
73	29	22	21	9	16	12	13	122	28	22	23	73					
74	26	21	20	18	17	11	12	125	26	22	28	76					
75	24	23	24	11	17	12	14	125	33	26	19	78					
76	28	17	24	20	10	16	16	131	26	18	22	66					
77	22	19	24	20	18	14	15	132	27	21	27	75					
78	24	22	21	17	14	12	13	123	28	21	28	77					
79	25	20	20	19	14	13	11	122	26	24	27	77					
80	22	20	19	12	19	12	12	116	25	22	20	67					
81	24	20	23	7	17	11	12	114	26	20	26	72					
82	24	20	18	12	18	12	16	120	28	14	25	67					
83	27	24	27	24	14	14	14	138	27	22	28	77					

Vista de datos Vista de variables

Base de datos satisfacción laboral y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016

*Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL 1	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL 2	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL 3	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL 4	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL 5	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL 6	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL 7	SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIONAL 8	SATISFACCIÓN LABORAL TOTAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL 1	COMPROMISO ORGANIZACIONAL 2	COMPROMISO ORGANIZACIONAL 3	COMPROMISO ORGANIZACIONAL 4	var	var	var	var
80	22	20	19	12	19	12	12	116	25	22	20	67					
81	24	20	23	7	17	11	12	114	26	20	26	72					
82	24	20	18	12	18	12	16	120	28	14	25	67					
83	27	24	27	21	14	14	11	138	27	22	28	77					
84	24	19	15	17	7	10	11	103	19	16	18	53					
85	22	16	19	13	13	8	11	102	28	21	24	73					
86																	
87																	
88																	
89																	
90																	
91																	
92																	
93																	
94																	
95																	
96																	
97																	
98																	
99																	
100																	
101																	

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 4

Instrumento de recolección de datos aplicado a profesionales de enfermería.



CIENCIAS MÉDICAS CUESTIONARIO

Estimada(o) Licenciada (o):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo determinar si existe relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional respecto a su puesto de trabajo a fin de elaborar un sistema de estrategias para el mejoramiento de las condiciones laborales institucionales.

El cuestionario está compuesto por dos temas de investigación: satisfacción laboral con 36 items, y compromiso organizacional con 21 items.

Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

Agradeciéndole atentamente su colaboración.

DATOS GENERALES

1. EDAD: De 24 a 40 años () De 41 a 64 años ()
2. SEXO: FEMENINO () MASCULINO ()
3. ESTADO CIVIL: SOLTERO () CASADO ()
CONVIVIENTE () VIUDEZ ()
4. CONDICION LABORAL: NOMBRADA () CONTRATADA ()
5. SERVICIO DONDE LABORA:
6. TIEMPO EN LA INSTITUCION:
De 1 a 15 años () De 16 a 30 años () De 31 a más años ()
7. TIEMPO EN EL SERVICIO:
De 1 a 15 años () De 16 a 30 años ()

Instrucciones para el cuestionario de satisfacción laboral:

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

Ejemplo:

ITEM	TED	ED	I	DA	TDA
Estoy dispuesto a seleccionar una tarea desafiante que me permite aprender mas		X			

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

TED = TOTALMENTE EN DESACUERDO ED = EN DESACUERDO I = INDECISO DA = DE ACUERDO TDA = TOTALMENTE DE ACUERDO						
	ENUNCIADO	TED	ED	I	DA	TDA
Desarrollo personal	1. Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser.					
	2. El trabajo le permite desarrollarse personalmente.					
	3. Disfruta de cada labor que realiza en el trabajo.					
	4. Se siente feliz por los resultados que logra en el trabajo.					
	5. El trabajo le hace sentirse realizado personalmente.					
	6. Haciendo su trabajo se siente bien con usted mismo.					
Desempeño de tareas	7. La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra.					
	8. Se siente realmente útil con la labor que realiza.					
	9. Las tareas que realiza las percibe como algo sin importancia.					
	10. Su trabajo le aburre.					
	11. Le gusta el trabajo que realiza.					
	12. Se siente complacido con la actividad que realiza.					
Relación con la autoridad	13. La enfermera jefe es comprensivo(a).					
	14. Es grato la disposición del jefe cuando requiere alguna consulta sobre el trabajo.					
	15. Llevarse bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.					
	16. La relación que tiene con los superiores es cordial.					
	17. Se siente a gusto con el (la) enfermero(a) jefe.					
	18. La enfermera jefe valora el esfuerzo que hace en su					
Condiciones físicas y/o materiales	19. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.					
	20. El ambiente donde trabaja es confortable. (ventilación, iluminación, etc.)					
	21. La comodidad que le ofrece el ambiente de trabajo es aceptable.					
	22. El ambiente físico donde se ubica trabaja cómodamente.					
	23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o insumos).					
Políticas administrativas	24. Considera que da más de lo recibido de la institución.					
	25. La sensación que tiene de su trabajo es que lo están explotando.					
	26. Le disgusta el horario de trabajo.					
	27. El horario de trabajo le resulta incómodo.					
	28. El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
Beneficios laborales	29. El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza.					
	30. Se siente mal con lo que realiza.					
	31. Considera que el sueldo que percibe es bastante aceptable.					
	32. Felizmente su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.					
Relaciones sociales	33. El ambiente creado entre compañeros es el adecuado para desempeñar las funciones.					
	34. Le agrada trabajar con los compañeros.					
	35. Prefiere tomar distancia de las personas con las que trabaja.					
	36. La solidaridad es una virtud característica en el grupo de trabajo.					

Instrucciones para el cuestionario de compromiso organizacional:

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

Ejemplo:

ITEM	1	2	3	4	5	6
Estoy dispuesto a seleccionar una tarea desafiante que me permite aprender mas			X			

ESCALA COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO = 1		MUY EN DESACUERDO = 2					
EN DESACUERDO = 3		DE ACUERDO = 4					
MUY DE ACUERDO = 5		DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO = 6					
	ENUNCIADO	1	2	3	4	5	6
Compromiso afectivo	1. Le gustaría continuar el resto de su carrera profesional en esta organización.						
	2. Siente de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también su problema.						
	3. Trabajar en esta organización significa mucho para usted.						
	4. En esta organización se siente como en familia.						
	5. Esta orgulloso de trabajar en esta organización.						
	6. Usted no se siente emocionalmente unido a esta organización.						
	7. Usted se siente parte integrante de esta						
Compromiso normativo	8. Considera que no estaría bien dejar esta organización aunque se vaya a beneficiar en el						
	9. Considera que debe mucho a esta organización.						
	10. Esta organización se merece su lealtad.						
	11. Usted no siente ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.						
	12. Se sentiría culpable si ahora dejara esta						
	13. Cree que no podría dejar esta organización porque siente que tiene una obligación con la gente de aquí.						
Compromiso de continuidad	14. Si continua en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas.						
	15. Aunque quisiera, sería muy difícil para usted dejar este trabajo ahora mismo.						
	16. Una de las ventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro						
	17. Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en su vida personal se verían interrumpidas.						
	18. En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para usted.						
	19. Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.						
	20. Ahora mismo, trabaja en esta organización más porque lo necesita que porque usted quiere.						
	21. Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.						

Gracias, por su colaboración.

ANEXO 5

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título: "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016"

Investigador principal: Bach. Lorena Meza Bazalar.

De mi consideración Señor, Señora, Señorita; tenga usted buen día con el debido respeto, le pido su colaboración y apoyo, para dar respuesta a las preguntas del cuestionario con libertad y sinceridad, para lograr una recolección de información objetiva.

La respectiva información proporcionada por su persona es confidencial y anónima que servirá única y exclusivamente para el desarrollo de un proyecto de tesis.

Su participación en el estudio de investigación es voluntaria donde es usted quien decide si participar o no de la encuesta que se proporcionara para la recolección de datos.

Se agradece su atención a la presente.

¿Cuál es el propósito de este estudio?

La investigación tiene como objetivo determinar si existe relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía; servirá como instrumento de gestión para mejorar el desempeño laboral.

¿Cuánto tiempo estaré en el estudio?

Este estudio requiere de un corto tiempo de 20 a 25 minutos en contestar las preguntas de la encuesta que se le entregara siendo exclusivamente para marcar (X).

¿Qué sucede si participo en este estudio?

Si usted está de acuerdo en participar en el estudio se le proporcionara un documento (encuesta anónima) la que está compuesta por dos encuestas siendo un total de 57 preguntas.

¿Cuáles son los posibles beneficios por participar en este estudio?

El beneficio es la mejora de las condiciones laborales que se lograra al procesar los datos recolectados, llegando a conocer los directivos de la institución la información final del estudio y puedan lograr estrategias de mejora continua.

¿Cuáles son las posibles molestias o riesgos por participar en este estudio?

En este estudio usted participa proporcionando la respuesta a las preguntas, pudiendo originar incomodidad por el tiempo que tomara contestar todas las preguntas. Al utilizar la encuesta usted no tendrá ningún riesgo en su persona.

¿Habrá algún costo para usted si participo en este estudio?

Por su participación no se le pedirá alguna inversión económica usted apoya al contestar la encuesta.

¿Recibiré algo por estar en este estudio?

Por su participación no recibirá retribución de ningún tipo de pago, se le solicito una participación voluntaria.

¿Cómo protegeremos su información?

La información que usted brinde al contestar las preguntas en este estudio, son confidenciales, ya que es una encuesta anónima y su identidad no se revelara a ninguna persona y/o instituciones, manteniendo a salvo su persona donde solo los investigadores tienen acceso a la información.

¿Qué pasa si usted quiere terminar su participación antes de que el estudio haya terminado?

Siendo este estudio de investigación voluntario usted decidirá si en un determinado de preguntas se retira, a lo cual no perjudica a la investigación.

¿Qué hacer si tienes preguntas sobre el estudio?

Para resolver o dar respuestas a sus dudas usted puede comunicarse con el investigador principal Bachiller en Enfermería: Lorena Erika Meza Bazalar Teléf.: 996949648

Datos de contacto del comité de ética

Presidente del comité de ética del HNDM: Dr. Jorge Alejandro Yarinsueca Gutiérrez.
 Dirección: Parque Historia de la Medicina Peruana s/n, altura de la cuadra 13 de Av.
 Grau, Cercado – Lima; Teléfono: 3280028 anexo 8234; Correo electrónico:
 comité.etica.hndm@gmail.com

Nombre y apellido del participante (Todo escrito con puño y letra del voluntario)	Lugar y fecha	Firma

Nombre y apellido de persona a Cargo del proceso de consentimiento	Lugar y fecha	Firma

Certifico que he recibo una copia del consentimiento informado

 Firma del participante

ANEXO 6

FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

VARIABLE SATISFACCION LABORAL

31	La enfermera jefe es comprensivo(a).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Es grato la disposición del jefe cuando requiere alguna consulta sobre el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Llevarse bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	La relación que tiene con los superiores es cordial.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Se siente a gusto con el (la) enfermero(a) jefe.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	La enfermera jefe valora el esfuerzo que realiza en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

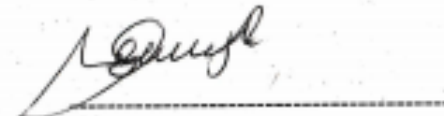
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Gerardo Ayala de la Vega DNI: 98480218

Especialidad del validador: _____

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

18 de 11 del 2016



Firma del Experto Informante.

31	La enfermera jefe es comprensivo(a).	X		X		X	
32	Es grato la disposición del jefe cuando requiere alguna consulta sobre el trabajo.	X		X		X	
33	Llevarse bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo	X		X		X	
34	La relación que tiene con los superiores es cordial.	X		X		X	
35	Se siente a gusto con el (la) enfermero(a) jefe.	X		X		X	
36	La enfermera jefe valora el esfuerzo que realiza en el trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: DNI: 08 794532

Especialidad del validador: Raúl Tapar Partillo

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

./S. de.../1...del 2016

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



Firma del Experto Informante.

31	La enfermera jefe es comprensivo(a).	<i>mm</i>	<i>mm</i>	<i>mm</i>	
32	Es grato la disposición del jefe cuando requiere alguna consulta sobre el trabajo.	<i>mm</i>	<i>mm</i>	<i>mm</i>	
33	Llevarse bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo	<i>mm</i>	<i>mm</i>	<i>mm</i>	
34	La relación que tiene con los superiores es cordial.	<i>mm</i>	<i>mm</i>	<i>mm</i>	
35	Se siente a gusto con el (la) enfermero(a) jefe.	<i>mm</i>	<i>mm</i>	<i>mm</i>	
36	La enfermera jefe valora el esfuerzo que realiza en el trabajo	<i>mm</i>	<i>mm</i>	<i>mm</i>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Johnny Canales Morales DNI: 10107319

Especialidad del validador: Cirujano dentista / Doctor en Geriátrico.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

18 de 11 del 2016

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



 Firma del Experto Informante.

VARIABLE DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

9	Considera que debe mucho a esta organización.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
10	Esta organización se merece su lealtad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
11	Usted no siente ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	Se sentiría culpable si ahora dejara esta organización	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
13	Cree que no podría dejar esta organización porque siente que tiene una obligación con la gente de aquí	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
COMPROMISO DE CONTINUIDAD		SI	No	SI	No	SI	No
14	Si continúa en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para usted dejar este trabajo ahora mismo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	Una de las ventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en su vida personal se verían interrumpidas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para usted.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Ahora mismo, trabaja en esta organización más porque lo necesita que porque usted quiere.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: D. x. Ayala de la Vega Gestada DNI: 08480215

Especialidad del validador:

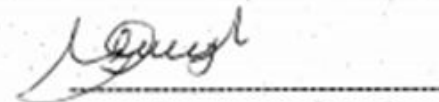
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

18 e/1/...del 2016



Firma del Experto Informante.

9	Considera que debe mucho a esta organización.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
10	Esta organización se merece su lealtad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
11	Usted no siente ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	Se sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
13	Cree que no podría dejar esta organización porque siente que tiene una obligación con la gente de aquí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
COMPROMISO DE CONTINUIDAD		SI	No	SI	No	SI	No
14	Si continúa en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para usted dejar este trabajo ahora mismo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	Una de las ventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en su vida personal se verían interrumpidas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para usted.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Ahora mismo, trabaja en esta organización más porque lo necesita que porque usted quiere.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PAUL JAFUR PARTILLA DNI: 08794532

Especialidad del validador: filosofía y educador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo 20 e.....4....del 2016

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

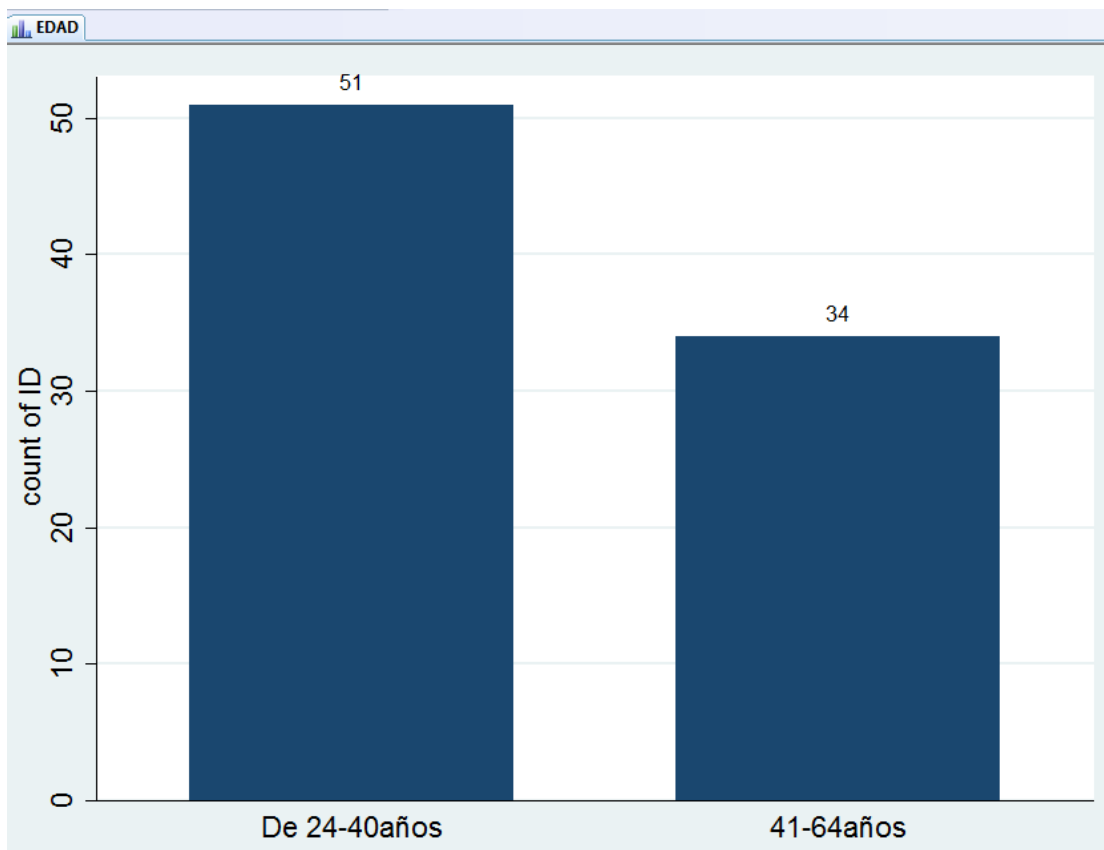
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

A. Quintana
Firma del Experto Informante.

ANEXO 7
Datos Generales

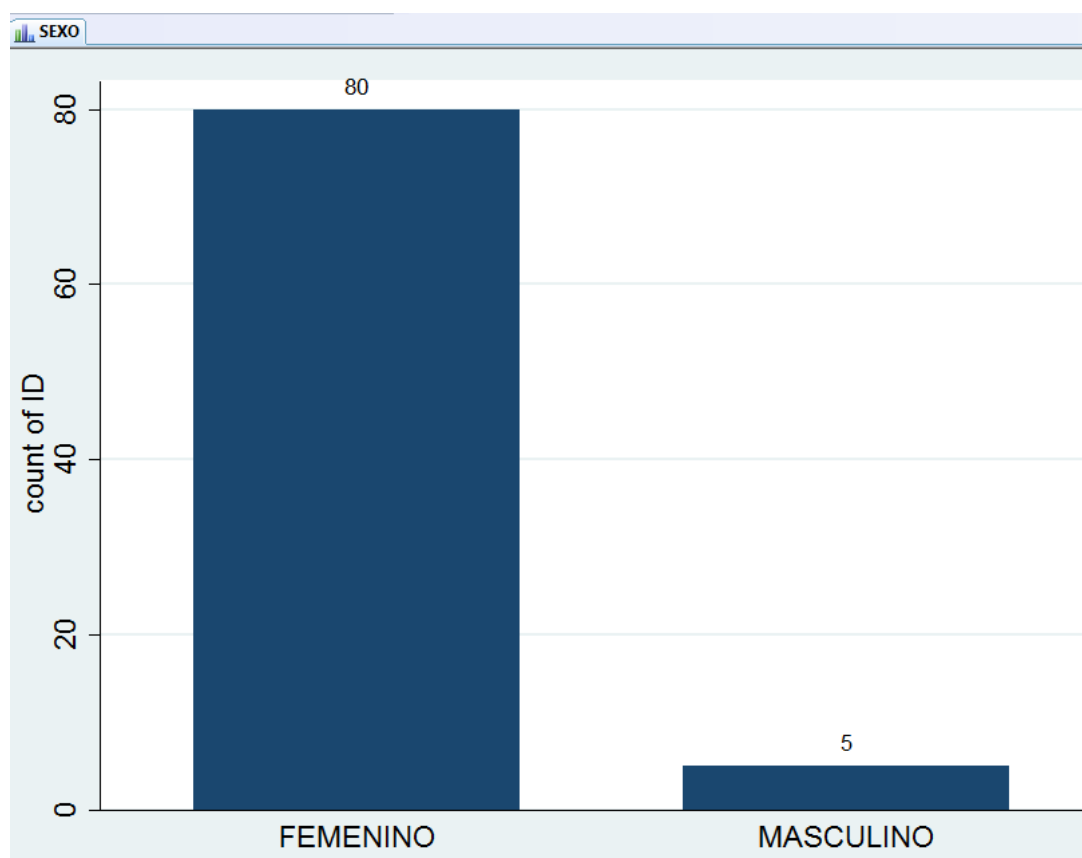
Edad del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Edad	Freq.	Percent	Cum.
De 24 – 40 años	51	60.00	60.00
De 41 – 64 años	34	40.00	100.00
Total	85	100.00	



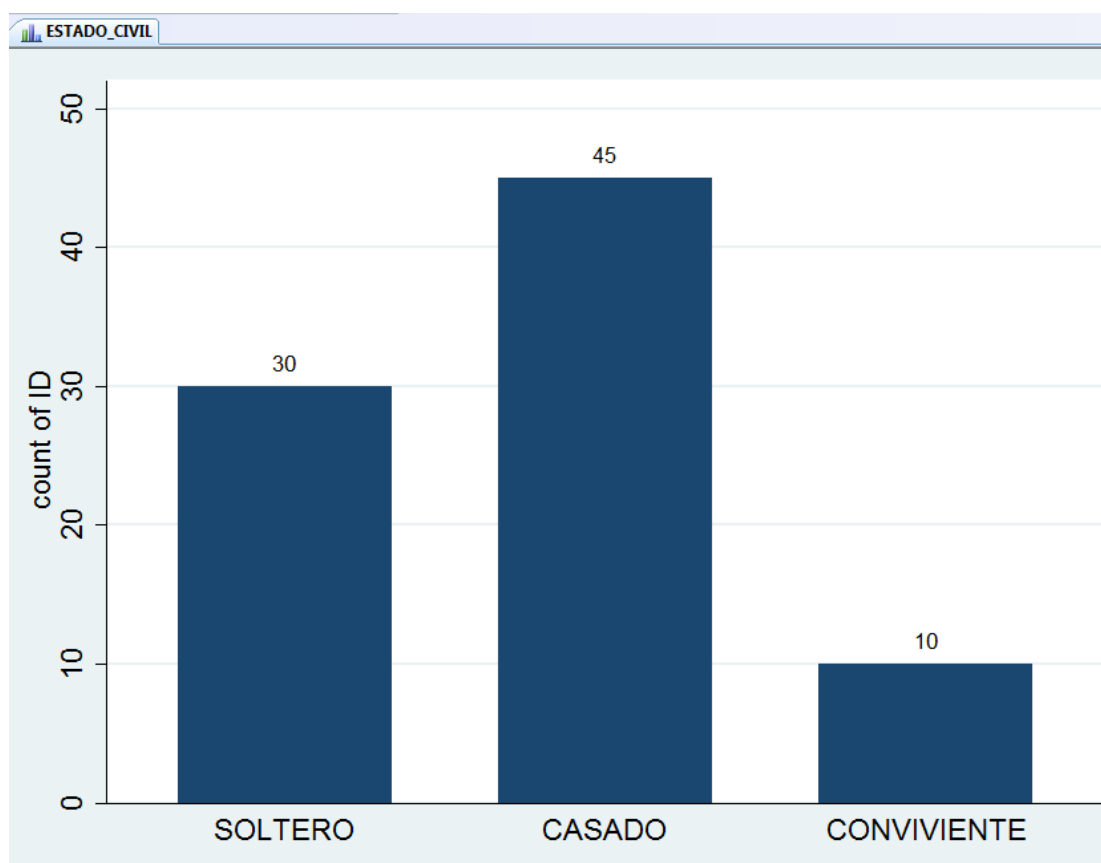
Sexo del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Sexo	Freq.	Percent	Cum.
Femenino	80	94.12	94.12
Masculino	345	5.88	100.00
Total	85	100.00	



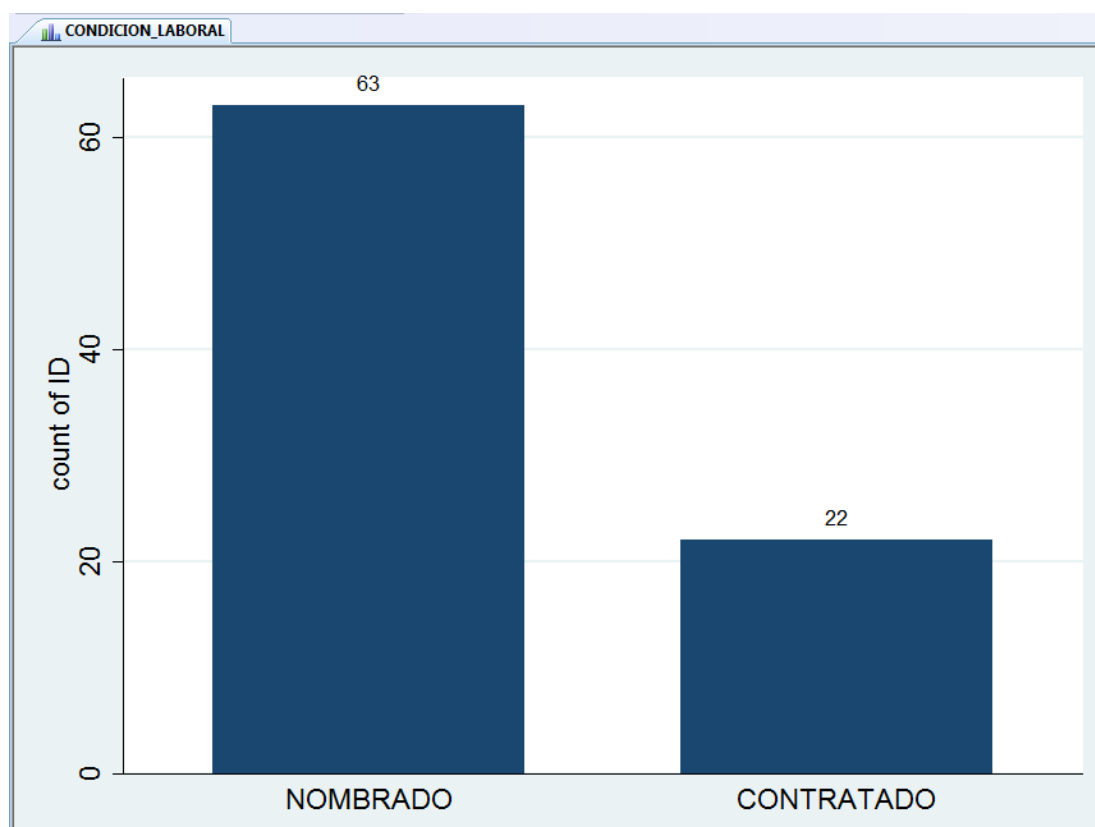
Estado civil del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Estado civil	Freq.	Percent	Cum.
Soltero	30	35.29	35.29
Casado	45	52.94	88.24
Conviviente	10	11.76	100.00
Total	85	100.00	



Condición laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Condición laboral	Freq.	Percent	Cum.
Nombrado	63	74.12	74.12
Contratado	22	25.88	100.00
Total	85	100.00	



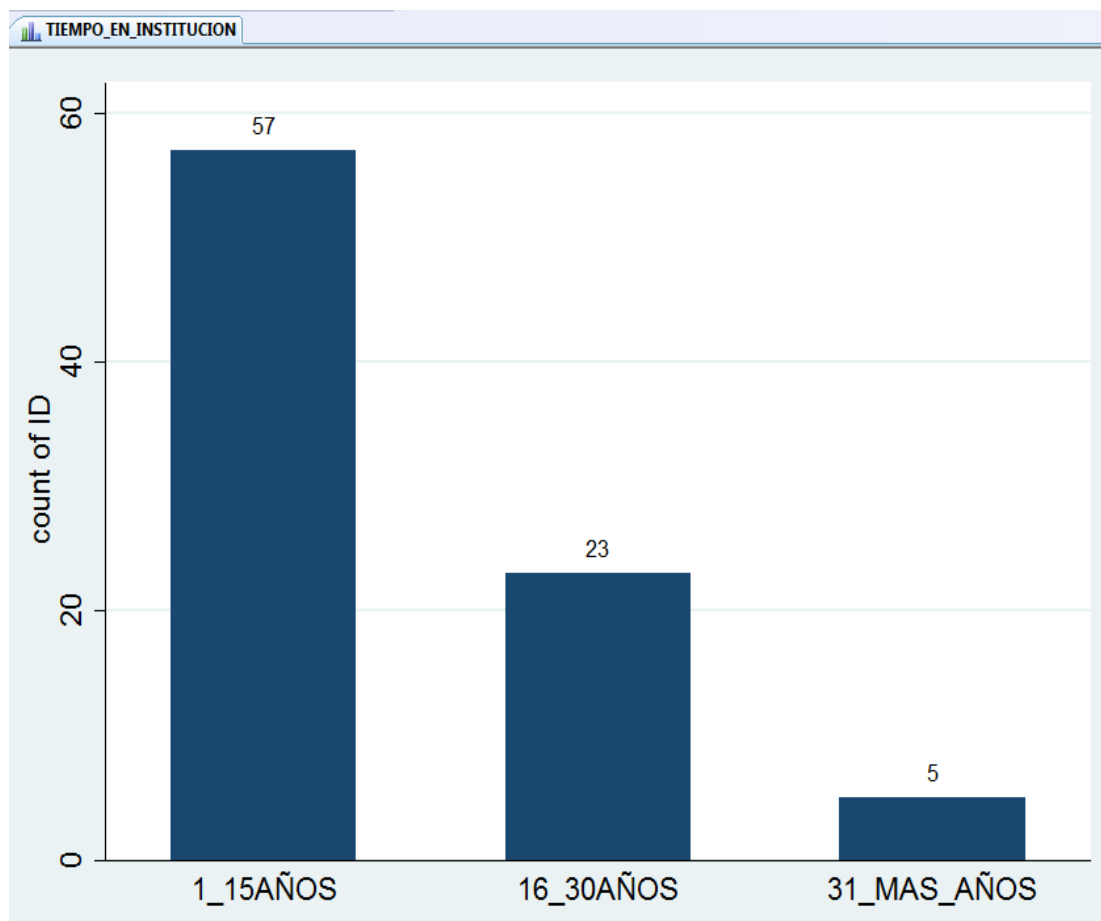
Servicio en que labora del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Servicio donde labora	Freq.	Percent	Cum.
Sala de operaciones central	21	24.71	24.71
Sala de operaciones de emergencia	9	10.59	35.29
Recuperación central	10	11.76	47.06
Recuperación emergencia	10	11.76	58.82
Recuperación centro obstétrico	5	5.88	64.71
H – 4	5	5.88	70.59
H – 3	5	5.88	76.47
I – 4	5	5.88	82.35
I – 3	5	5.88	88.24
I – 1	5	5.88	94.12
El carmen	5	5.88	100.00
Total	85	100.00	



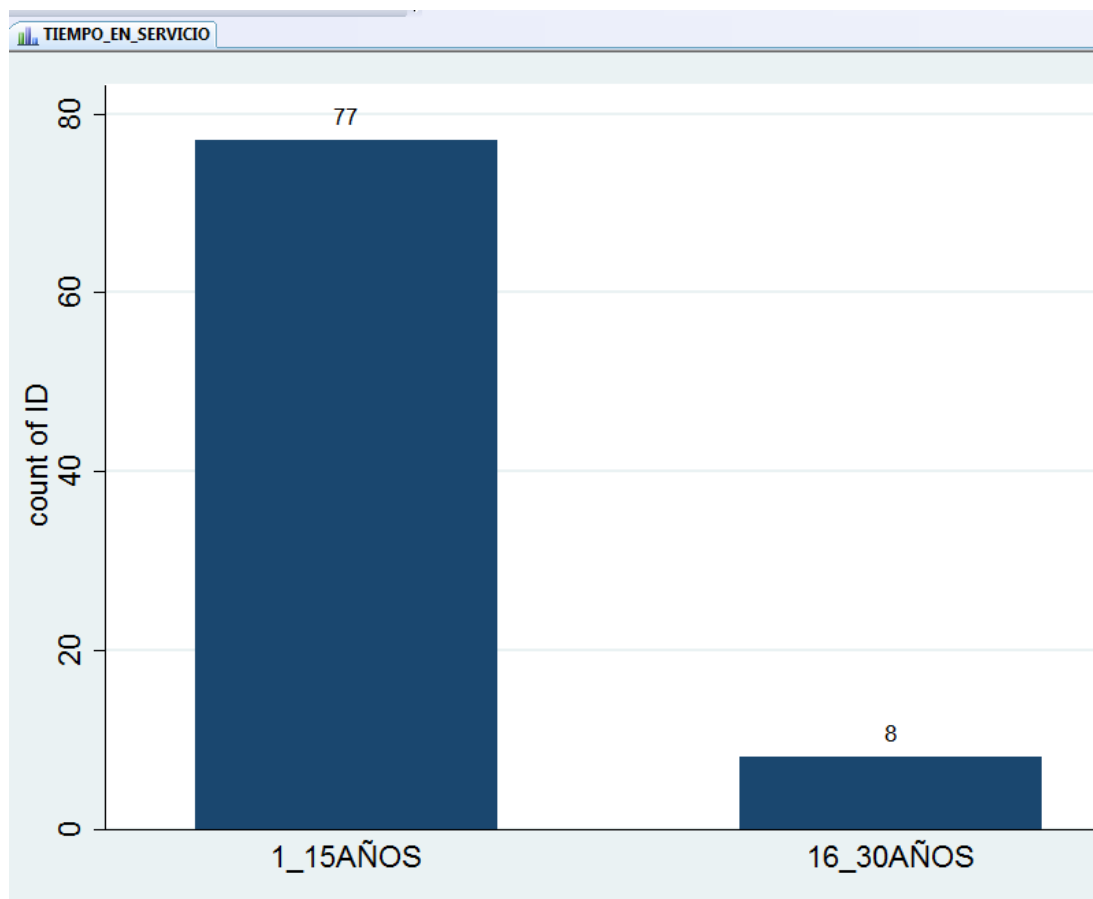
Tiempo en la institución del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Tiempo en la institución	Freq.	Percent	Cum.
De 1 – 15 años	57	67.06	67.06
De 16 – 30 años	23	27.06	94.12
De 31 – más años	5	5.88	100.00
Total	85	100.00	



Tiempo en el servicio del profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

Tiempo en el servicio	Freq.	Percent	Cum.
De 1 – 15 años	77	90.59	90.59
De 16 – 30 años	8	9.41	100.00
Total	85	100.00	



ANEXO 8

FICHAS TECNICAS DE INSTRUMENTOS

Ficha técnica del instrumento que mide la variable satisfacción laboral

Descripción

Características	Descripción
Dimensiones que mide	Desarrollo personal Desarrollo de tareas Relación con la autoridad Condiciones físicas y/o materiales Políticas administrativas Beneficios laborales Relaciones sociales
Total de ítems	36
Tipo de puntuación	Numérica: 1, 2, 3, 4 y 5 puntos.
Valor total del cuestionario	Máximo: 180 puntos Mínimo: 36 puntos
Tipo de administración	30 minutos
Autor	Sonia Palma Carrillo
Fecha de última revisión y elaboración	2003
Constructo evaluado	Satisfacción laboral
Área de aplicación	Salud
Soporte	Lápiz y cuestionario impreso

Valoración

Cuantitativa	Cualitativa
1	Totalmente en desacuerdo (TED)
2	En desacuerdo (ED)
3	Indeciso (I)
4	De acuerdo (DA)
5	Totalmente de acuerdo (TDA)

Calificación por dimensiones

Dimensión	Ítems	Total Ítems	Valor ítems	Escala	Valor
Desarrollo personal	4, 10, 18, 25, 29 y 34	6	1 - 5	Ordinal tipo Likert	Alto 29-30 Medio 23-28 Bajo 6-22
Desempeño de tareas	5, 11, 19, 26, 30 y 35	6	1 - 5	1 Totalmente en desacuerdo (TED)	Alto 30 Medio 24-19 Bajo 6-23
Relación con la autoridad	6, 12, 20, 27, 31 y 36			2 En desacuerdo (ED)	Alto 28-30 Medio 20-27 Bajo 6-19
Condiciones físicas y/o materiales	1, 13, 21, 28 y 32	5	1-5	3 Indeciso (I)	Alto 20-25 Medio 12-19 Bajo 5-11
Políticas administrativas	8, 15, 17, 23 y 33			4 De acuerdo(DA)	Alto 18-25 Medio 11-17 Bajo 5-10
Beneficios laborales y/o remunerativos	2, 7, 14 y 22	4	1-5	5 Totalmente de acuerdo (TDA)	Alto 12-15 Medio 5-11 Bajo 3-4
Relaciones sociales	3, 9, 16 y 24	4	1-5		Alto 19-20 Medio 12-18 Bajo 4-11

Calificación general de la variable satisfacción laboral

Variable	Ítems	Total Ítems	Valor ítems	Escala	Valor
Satisfacción laboral	1-36	36	1-5	Ordinal tipo Likert	Alto 141-175
				1 Totalmente en desacuerdo (TED)	Medio 115-140
				2 En Desacuerdo (ED)	Bajo 35-114
				3 Indeciso (I)	
				4 De acuerdo (DA)	
				5 Totalmente de acuerdo (TDA)	

Ficha técnica del instrumento que mide la variable compromiso organizacional

Descripción

Características	Descripción
Dimensiones que mide	Compromiso Afectivo Compromiso de Continuidad Compromiso Normativo
Total de ítems	21
Tipo de puntuación	Numérica: 1, 2, 3, 4, 5 y 6 puntos
Valor total del cuestionario	Máximo: 126 puntos Mínimo: 21 puntos
Tipo de administración	15 minutos
Autor	Meyer y Allen
Fecha de última revisión y elaboración	1999
Constructo evaluado	Compromiso organizacional
Área de aplicación	Salud
Soporte	Lápiz y cuestionario impreso

Valoración

Cuantitativa	Cualitativa
1	Definitivamente en desacuerdo
2	Muy en desacuerdo
3	En desacuerdo
4	De acuerdo
5	Muy de acuerdo
6	Definitivamente de acuerdo

Calificación por dimensiones

Dimensión	Ítems	Total ítems	Valor ítems	Escala	Valor
Compromiso afectivo	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7	7	1-6	Ordinal tipo Likert	Alto 33 - 45
				1 Definitivamente en desacuerdo	Medio 20 - 32
				2 Muy en desacuerdo	Bajo 7 - 19
Compromiso de Normativo	8, 9, 10, 11, 12 y 13	6	1-6	3 En desacuerdo	Alto 28 – 36
				4 De acuerdo.	Medio 17 – 27
				5 Muy de acuerdo	Bajo 6 - 16
Compromiso continuidad	14,15,16,17, 18, 19, 20, 21	8	1-6	6 Definitivamente de acuerdo	Alto 36 – 48
					Medio 22 – 35
					Bajo 8 - 21

Calificación general de la variable compromiso organizacional

Variable	Ítems	Total ítems	Valor ítems	Escala	Valor
Compromiso organizacional	1-21	21	1-6	Ordinal tipo Likert	Alto 93 -
				1 Definitivamente en desacuerdo	126
				2 Muy en desacuerdo	92
				3 En desacuerdo	Bajo 21 -
				4 De acuerdo.	56
				5 Muy de acuerdo	
6 Definitivamente de acuerdo.	Rango: 35				

ANEXO 9

ANALISIS DE CONFIABILIDAD

SATISFACCIÓN LABORAL

Visible: 36 de 36 variables

	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	var	var			
1	4	4	2	4	2	2	2	3	3	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4					
2	4	4	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	4	5	5	3	4	4	4	1	1	5	4	3	3	1	2	3	3					
3	4	4	3	4	4	2	5	2	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	5	4	4	4	4	4	5	4	1	2	4	4	4	3	4	4	2	3					
4	4	1	1	2	4	4	2	1	4	5	4	4	3	4	2	2	4	4	2	4	5	5	4	4	4	5	1	1	4	5	2	4	5	4	3	3					
5	4	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	4	2	1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	3	3	4	3						
6	2	2	4	2	2	1	1	4	4	2	5	2	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	1	5	5	4	4	5	1	4	5	1					
7	4	4	3	4	3	4	2	2	3	5	2	2	3	5	2	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	3	2	4	2	3					
8	5	3	3	3	5	5	2	5	4	4	3	2	1	3	4	3	5	4	5	4	2	5	4	4	2	5	4	2	3	5	3	2	3	4	1	2	4				
9	2	4	2	3	1	4	1	1	5	4	4	2	5	3	5	2	2	5	4	4	4	5	5	5	2	1	5	5	3	3	4	4	2	1							
10	4	4	4	4	2	2	4	3	4	5	2	3	2	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4				
11	4	4	3	4	2	3	4	4	3	2	1	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	4	2	4	4	2	4			
12	1	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	2	4	3	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	3	2	4					
13	4	4	5	4	4	5	2	2	3	2	2	1	1	3	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	4	1	5						
14	4	4	3	3	3	2	5	3	2	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	2	5	5	4	4	5	2	4					
15	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
16	1	1	3	2	1	3	1	4	4	1	1	1	1	4	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	4				
17	2	2	4	2	1	1	5	4	2	4	2	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	4	4	1	3	5	4	3	2					
18	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	1	1	4	4	5	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	4	2	4	1	2					
19	4	3	3	3	2	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	2	4						
20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	2	3	2	5	4	3	3				
21	4	1	1	2	1	4	4	1	2	5	4	5	1	4	4	4	1	4	3	5	5	4	5	5	5	5	1	1	5	4	3	3	1	4	2	2					
22	4	4	2	4	3	3	4	5	1	4	4	2	2	3	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	2	4	4	2	2	4	3	4	3				
23	4	2	3	3	2	1	3	3	2	4	3	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3					
24	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	1	4	3	5	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	1	5	4	4	4	5	1	4	5	1				
25	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3				

Visible: 36 de 36 variables

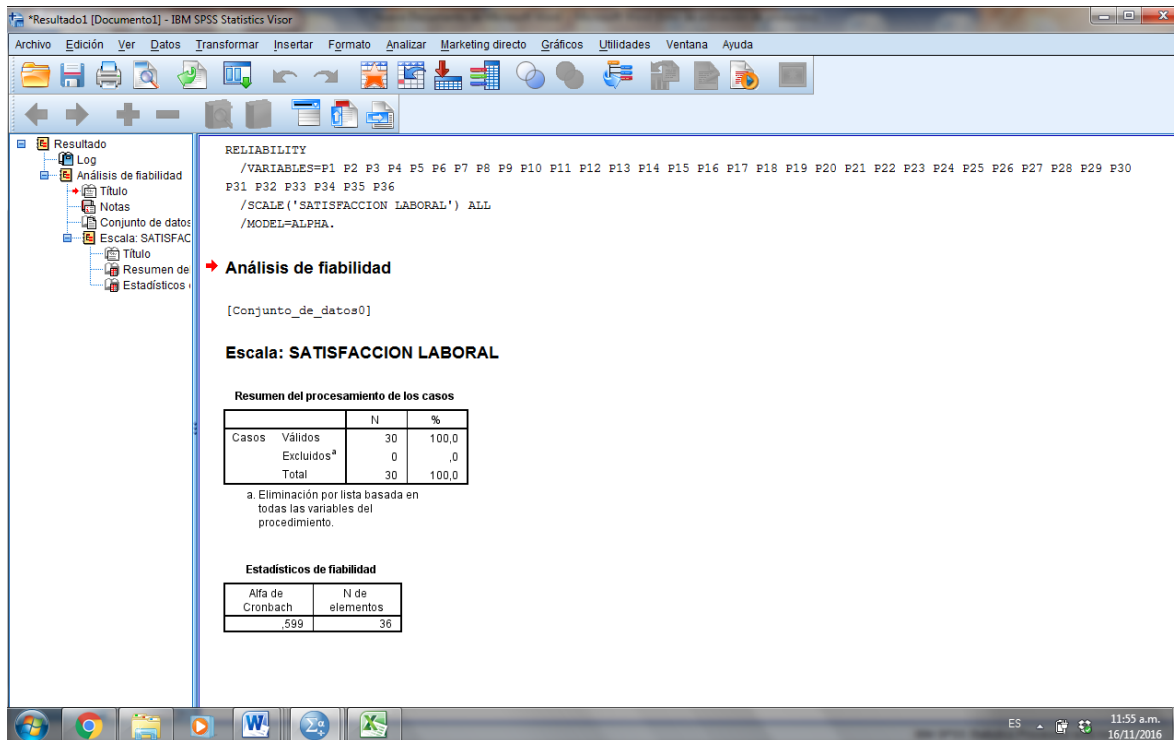
Análisis de fiabilidad

Elementos: P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9

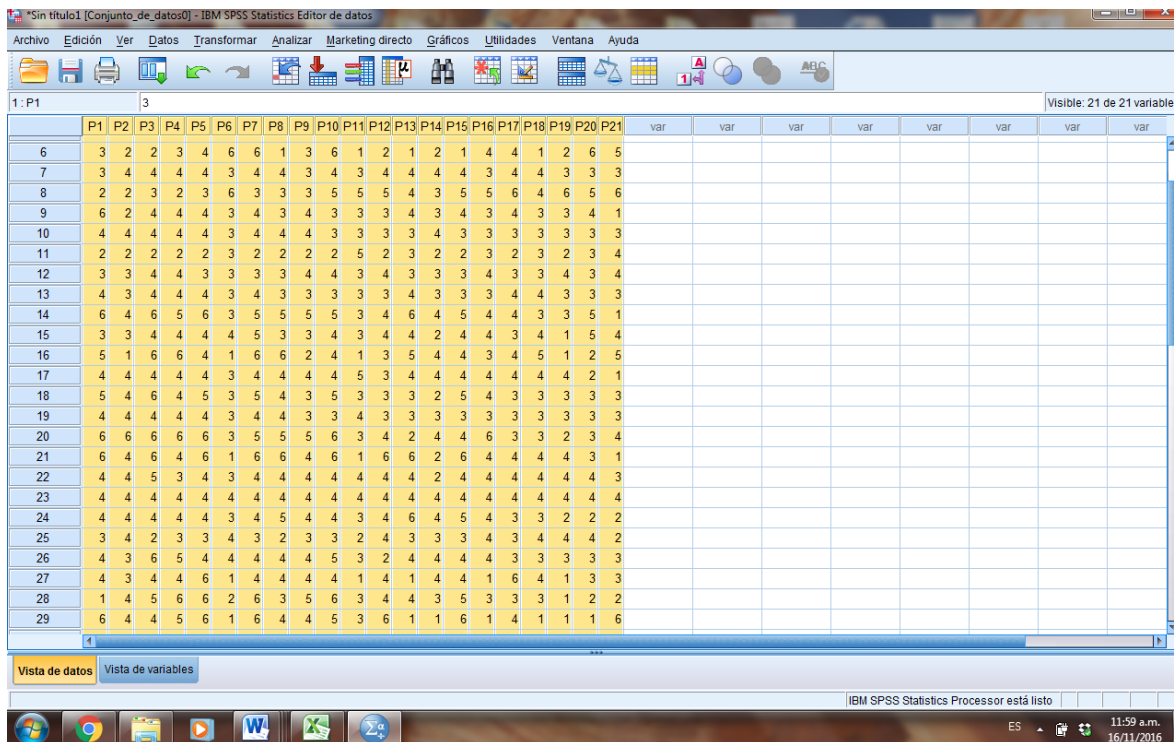
Modelo: Alfa

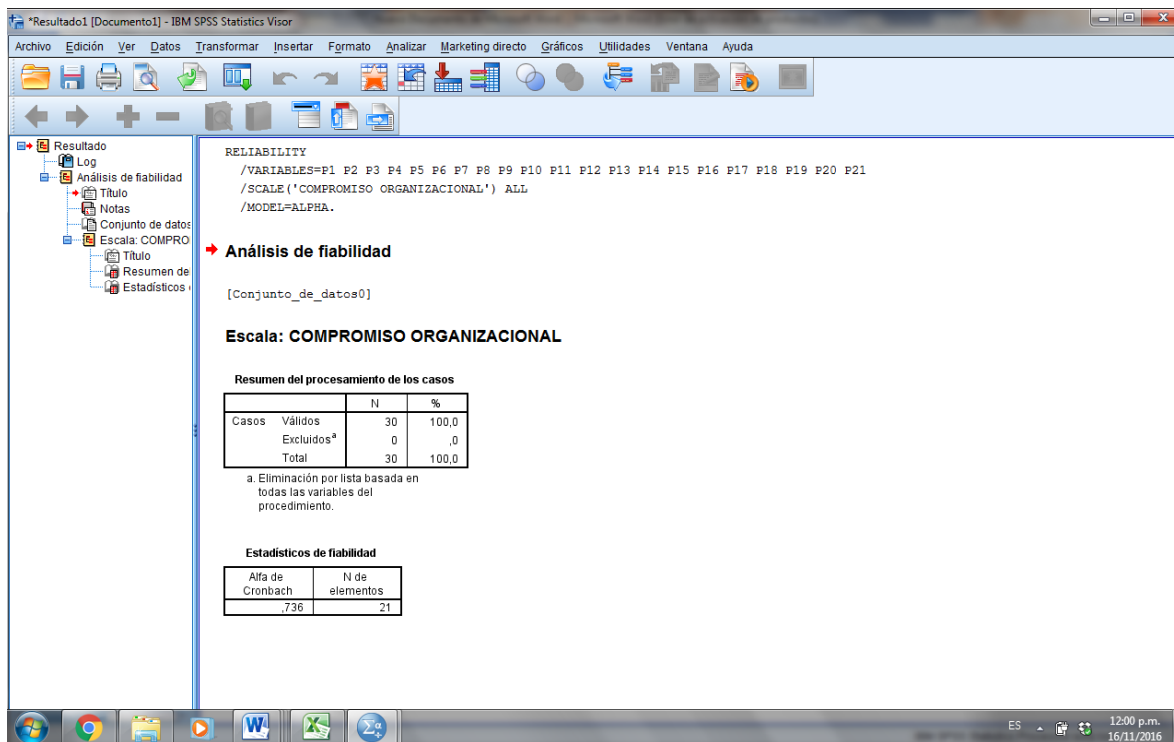
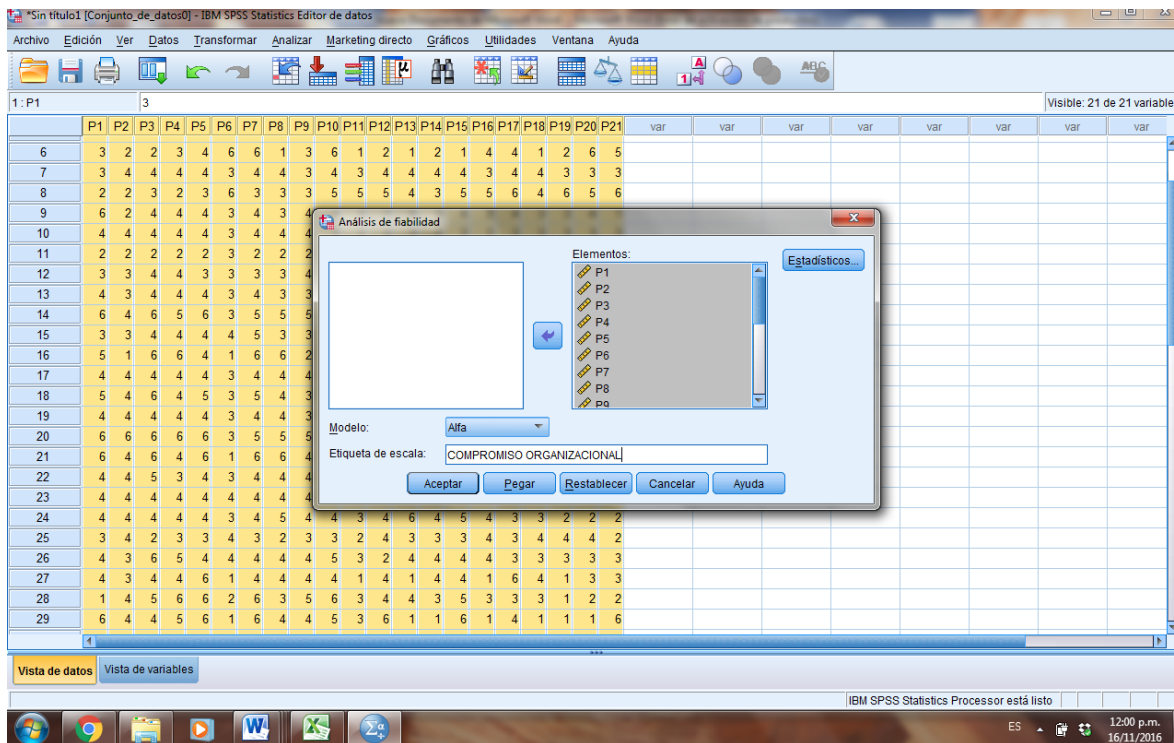
Etiqueta de escala: SATISFACCION LABORAL

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda



COMPROMISO ORGANIZACIONAL







Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Pedro Félix Novoa Castillo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016** presentado por **Lorena Erika, Meza Bazalar** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 13 de junio del 2018



Pedro Félix Novoa Castillo

DNI: 40184672

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://evturntmn.com/app/carta/es/?u=1072492502&o=970963020&s=3&lang=es&cro=103
 feedback studio

MEZA, LORENA_24.05.18.docx


ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016.

RESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestra en Gestión de los servicios de la salud

AUTOR:
 Br. Lorena Erika Meza Bazalar

ASESOR:



Página: 1 de 134 Número de palabras: 21966

Resumen de coincidencias: **24 %**

1	www.mtsdelsa.edu.pe	2 %
2	repositorio.upe.edu.pe	2 %
3	148.206.53.231	1 %
4	www.escribd.com	1 %
5	repositorio.upe.edu.pe	1 %
6	diplace.uninu.edu.pe	1 %
7	Entregado a Universidad	1 %
8	repositorio.upe.edu.pe	1 %
9	repositorio.upe.edu.pe	1 %
10	cybertesis.up.edu.pe	1 %

ESP 12:59 P.m.
 ES 13/06/2018



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)

MEZA BAZALAR LORENA ERIKA
D.N.I. : 15761990
Domicilio : Calle Bernardino Gutierrez 194
Teléfono : Fijo : 232-3609 Móvil : 996949648
E-mail : lorenafine.meba@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:

MEZA BAZALAR LORENA ERIKA
.....
.....

Título de la tesis:

SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA.
.....

Año de publicación : 2018

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 23/06/2018

